ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Verónica Elizabeth De la Cruz Castillón

ASESOR:

Mgtr. Danilo Sánchez Coronel.

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales

PERÚ – 2017

Página del Jurado

……..

Presidente

Dra. Juana Yris Díaz Mujica

…….

Secretario

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

……

Vocal

Dr. Danilo Sánchez Coronel

Dedicatoria:

A mi familia, que con su apoyo son mi inspiración para mi desarrollo profesional.

Agradecimiento:

A los docentes de la maestría, en especial al asesor de curso al Mg. Danilo Sánchez Coronel por su guía en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Declaración de Autoría

Yo, Verónica Elizabeth De la Cruz Castillón, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado "Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016", presentada, en 110 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de diciembre del 2017

_____

Br. Verónica Elizabeth De la Cruz Castillón.

DNI: 41745955

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016. La presente investigación fue realizada en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud. Esperando cumplir con los requisitos establecidos de aprobación.

La presente consta de VII capítulos de acuerdo al reglamento: Capítulo I corresponde a la introducción donde se detalla los antecedentes, la justificación, el problema, la hipótesis y objetivos; en el capítulo II se desarrolló el marco metodológico donde se ha tomado en cuenta las variables, operacionalización de variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis de datos y aspectos éticos; en capítulo III se describen los resultados obtenidos en la investigación; en el capítulo IV se presenta la discusión; en el capítulo V se mencionan las conclusiones; en el capítulo VI se observan las recomendaciones; en el capítulo VII se presentan las referencias y finalmente los anexos.

La autora

Índice

Lista de tablas

Lista de figuras

Resumen

Título: Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

Objetivo: Determinar la relación que existió entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Metodología: Se utilizó con el fin de comprobar la hipótesis fue el método hipotético deductivo, el estudio corresponde al nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal y prospectivo. La muestra estuvo constituida por 67 profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, a ellos se les aplicó los cuestionarios respectivos para evaluar el clima ético y la satisfacción laboral.

Resultados: La prueba de hipótesis indica que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido es 0,215.

Conclusiones: Existe relación positiva y según la significancia al $p<0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre clima ético y la satisfacción laboral con un p valor de 0,080.

Palabras clave: Clima ético, satisfacción laboral, profesionales de la salud.

Abstract

Title: Ethical climate and job satisfaction in health professionals of the Sesquicentenario Micro-Red-Callao, 2016

Objective: To determine the relationship that existed between ethical climate and job satisfaction in health professionals of the Sesquicentenario Micro-Red-Callao, 2016.

Methodology: It was used in order to verify the hypothesis was the hypothetical deductive method, the study corresponds to the correlation level with non-experimental cross-sectional and prospective design. The sample consisted of 67 health professionals from the Micro-Red Sesquicentenario-Callao who met the criteria of inclusion and exclusion, to which they were applied the respective questionnaires to evaluate the ethical climate and job satisfaction.

Results: The hypothesis test indicates that the Spearman Rho correlation coefficient obtained is 0.215.

Conclusions: There is a positive relation and according to significance at $p < 0.05$, indicates that the relationship between ethical climate and job satisfaction is not significant, with a value of 0.080.

Key words: Ethical climate, job satisfaction, health professionals.

I. Introducción

Luego de haber revisado algunas investigaciones sobre clima ético y satisfacción laboral, se pudo seleccionar referencias que proporcionan aportes importantes para sustentar con mayor precisión esta investigación como:

1.1 Antecedentes

1.1.1Antecedentes Internacionales

Arango (2016) realizó una investigación, la cual fue tituló "Valores Organizacionales según Médicos y Enfermeros de Tres Centros Hospitalarios de Bogotá". Dicha investigación tuvo como objetivo identificar los valores y principios existentes entre enfermeros y médicos que trabajan en los hospitales de la ciudad de Bogotá - Colombia. Para ello se utilizó metodología, realizándose un estudio cualitativo, siendo entrevistados de manera profunda a 49 médicos de 3 instituciones: una publica, una privada y otra de las fuerzas armadas. Como resultados se obtuvo la apreciación desde el punto de vista según los médicos y enfermeros entrevistados, las organizaciones hospitalarias consideran la eficiencia como un valor fundamental, por cuanto promueve la sostenibilidad de la empresa y le ayuda a producir dinero, o bien porque, para el caso de la institución de un régimen especial, se trata del único servicio disponible, por lo tanto, no se puede acabar. A su vez los resultados suman importancia de la subcontratación de servicios a empresas promotoras de salud (EPS), ya que no se contratan a empresas con baja productividad, esforzándose en el recurso humano. De esta investigación se concluyó que existen 5 valores fundamentales a entrelazar entre las instituciones los cuales son: eficiencia, jerarquía, imagen, calidad de la atención y calidad a la persona. De tal forma sugiriéndose la formación profesional como eje principal a toda función.

Comentario: Esta investigación hace un aporte importante al presente trabajo ya que nos permite identificar los valores profesionales a utilizar y la ética.

Hernández (2012) realizo una investigación, la cual tituló: "Satisfacción laboral del profesional en enfermería en cuatro instituciones de salud". La investigación tuvo como objetivo el establecer la satisfacción laboral e identificar los factores asociados, existente en los profesionales de enfermería de cuatro instituciones públicas de salud de tercer nivel de atención en México. La metodología utilizada fue un estudio transversal, observacional y descriptivo,

para lo cual se tuvo como muestra 594 enfermeros del tercer nivel de atención. Se aplicó una encuesta de 26 ítems, conformada en dos partes: una con datos socio-demográficos y la otra media los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados a la satisfacción laboral, utilizando el instrumento Font Roja ampliado. El resultado fue de 0,8 de alfa de Cronbach en confiabilidad. El 35% de los encuestados es personal especializado. Concluyendo que la relación laboral entre el jefe y su personal de enfermería tiene una calificación de medio a alto.

Comentario: Para nuestro estudio aporta la relación interpersonal existente con los jefes y los compañeros de trabajo, lo cual influye sobre manera para un clima de trabajo propicio.

Martínez (2012) realizo una investigación, la cual tituló: “Percepción de las enfermeras y enfermeros del clima ético hospitalario en cuatro Unidades de Cuidado Intensivo, Bogotá – Colombia, 2012”. Dicha investigación tuvo como objetivo describir el clima ético hospitalario existente entre los profesionales de enfermería, en cuatro Unidades de Cuidado Intensivo (UCI) de dos hospitales de Bogotá. La metodología utilizada fue descriptivo, cuantitativo y transversal utilizando como instrumento diseñado por Linda Olson de 1998 y modificado por Muñoz en 2008. Participando 21 profesionales voluntarios de un total de 25. En los resultados, la aplicación del instrumento demostró el respeto que existe hacia el jefe pero baja confianza en la toma de decisiones ante el cuidado de pacientes. Se toma el tiempo de experiencia como referente al manejo de los pacientes. Esto implica que posiblemente el respeto está mediado por la autoridad del cargo; los conflictos no se manejan abiertamente sin evadirlos, lo cual puede sugerir dificultades en la comunicación. Concluyendo, que el tiempo de experiencia se relaciona con la percepción del clima ético. Se recomienda continuar el estudio del clima ético y profundizar en la relación que hay entre aspectos demográficos como tiempo de experiencia y clima ético.

Comentario: Aplicando los resultados como aportes para nuestra investigación se recomienda en continuar con este tipo de investigaciones teniendo en cuenta diversos factores del clima ético así como la relación que existe entre el jefe a cargo y sus subordinados.

Arango (2011) realizo investigación, la cual tituló: “Clima ético en organizaciones de salud”. En Bogotá – Colombia. Tuvo como objetivo el identificar en la literatura científica aplicada en 9 bases electrónicas los estudios sobre clima ético que se han efectuado en organizaciones del sector salud, se revisaron 9 estudios. La metodología es observacional de revisión. Entre sus resultados de los 9 estudios revisados 7 fueron realizados en Estados Unidos, uno en Turquía y uno en Taiwán. Se observa que en los estudios revisados se usan diversidad de instrumentos: El instrumento de Olson fue el más utilizado, en tres de las investigaciones, mientras que más de una le hizo modificaciones a este instrumento para su aplicación. El instrumento de Víctor y Cullen, autores del primer instrumento usado para medir Clima Ético, fue usado en una investigación, mientras que en tres más se usó tras efectuarle modificaciones. Por último, el Integrity Audit fue utilizado en una de ellas. Para lo cual se concluye que las reformas de los sistemas de salud influyen en el clima ético. Concluyo que la revisión de la literatura nos permite conocer categorías bioéticas en torno al clima ético, teniendo muchos países interés por este tema.
Comentario: El aporte a nuestra investigación son los hallazgos y problemas complejos que se muestran en diversas organizaciones de la salud, así como la importancia de utilizar instrumentos de medición.

Arango (2011) en su investigación la cual tituló: “Instrumentos usados para medir clima ético”. En Bogotá – Colombia. El autor tuvo como objetivo el identificar el clima ético mediante instrumentos y escalas de medición. La metodología utilizada es observacional, se hizo una revisión literaria usando meta buscadores. Como resultados se encontraron cinco instrumentos para medir el clima ético en organizaciones de salud. El instrumento de Víctor y Cullen, autores del primero usado para medir Clima Ético, fue utilizado en una investigación (Tsai, M-T, Huang, C-C. 2008:565-581), mientras que en tres más se usó tras efectuarle modificaciones, (DESHPANDE, S. P. 1996: 655-660., Deshpande, S., Joseph, J. 2009:403-410; Rathert C, Fleming D. 2008:323-331). El Integrity Audit fue usado en una de ellas (Bell S. 2002: 133-139). El más usado fue el de Olson en tres de las investigaciones se usó el original (Olson L. 1998:345-349; Bahcecik N., Oztürk, H. 2003:94-99;, HART, S.E. 2005:173-177),

mientras que a una más le hizo modificaciones para su aplicación (Ulrich C, O, Donnell P., Taylor C, Farrar A., Danis M; Grady C. 2007: 1708-1719). Uno más, hallado bajo el término “ethics climate” fue diseñado por Hui y aplicado en Hong Kong, a partir de estudios previos de occidente y modificados al contexto cultural local (Hui E.C. 2008:132-140). Finalmente, usando como término de búsqueda “Ethics environment”, se encontró uno diseñado por McDaniel (McDaniel, C. 1997:901-914. Las más usadas fueron de Víctor y Cullen, así como de Linda Olson, de lo cual se concluyó que las modificaciones de la investigación en un contexto local se adaptan a la búsqueda de los valores del clima ético. Se debe promover la discusión de solución de problemas en la utilización de instrumentos.

Comentario: En el presente trabajo también presentamos modificaciones del instrumento de medición del clima ético con niveles de confiabilidad.

Muñoz (2008) en su investigación titulada “Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias en Bogotá – Colombia”. El objetivo de la investigación es el medir el clima ético hospitalario en tres IPS de Bogotá. La metodología utilizada es cuantitativa. Se realizó la investigación en las IPS Instituciones Prestadoras de salud para lo cual se aplicó el instrumento a 219 enfermeras. En los resultados se obtuvo una validez de 0,66 y una confiabilidad global de 0.94 con una varianza de 60,22%. La aplicación del instrumento arrojó como resultados que en el clima ético organizacional en las IPS objeto de estudio es relevante la ausencia de la confianza en las relaciones del enfermero con la empresa y con los demás profesionales; su actuar se orienta hacia el respeto a la autoridad, hay heteronomía en la relación con el médico y unas conductas mediadas más por los códigos y señales de la profesión que por las señales organizacionales. Concluyendo que la responsabilidad de empleados con la empresa y los pacientes es mayor que aquella de la institución con los empleados. Se sugiere investigar en mayor profundidad si las conductas consideradas “responsables” obedecen a una necesidad de cumplir con la obligación legal o si se trata de una genuina responsabilidad moral.

Comentario: Para nuestra investigación se hace el énfasis de la relación entre ética, valores y relaciones como dimensiones. Así como la imperiosa necesidad de relacionar el clima organizacional.

García (2007) realizó una investigación, la cual tituló “Satisfacción laboral del personal de salud”. México. Dicho trabajo tuvo como objetivo el identificar los niveles de satisfacción laboral del personal de salud en una unidad médica de segundo nivel. La metodología que se usó, fue un estudio transversal y descriptivo. Para lo cual se contó con una muestra de 277 profesionales de la salud en una unidad médica de segundo nivel. Aplicando un cuestionario validado, evaluando la satisfacción laboral. Para lo cual se realizó el análisis de estadística descriptiva. Los resultados demostraron que en su mayoría el personal se encuentra algo satisfecho, predominando los factores intrínsecos. Se concluyó que la satisfacción laboral indica la calidad de centro hospitalario.
Comentario: Se sugiere más investigaciones para corroborar los resultados. En el presente trabajo, nos aporta el fundamentar el desarrollo organizacional para que sea reflejado en la satisfacción laboral del personal de salud. A su vez promover el estudio de calidad con relación a la satisfacción.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Zelada (2015) realizó una investigación, la cual tituló “Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014”. El objetivo de la investigación fue el medir la satisfacción laboral del personal asistencial. En cuanto a la metodología, en dicho Centro de Salud se realizó un estudio cuantitativo, en la cual se entrevistaron 27 profesionales asistenciales, el instrumento fue un cuestionario en la escala de Likert. El instrumento fue validado por el departamento de investigación del Ministerio de Salud en el año 2002. Se obtuvieron como resultados el 68% de satisfacción laboral, debido a la falta de oportunidades en recibir capacitaciones y la falta de reconocimiento por parte de sus jefes. Se sugiere un mayor reconocimiento en la toma de decisiones del personal asistencial que muchas veces es fundamental una actitud proactiva frente a un problema. Del 100% de la muestra 68% (19) tienen satisfacción bajo y 32% (9) alto. En relación a condiciones físicas y

materiales 61% (39) alto y 39% (11) bajo; beneficios laborales y/o remunerativos 50% (14) alto y 50% (14) bajo, las políticas administrativas 61% (17) alto y 39% (11) bajo, la realización personal 64% (18) bajo y 36% (10) alto, las relaciones interpersonales 54% (15) alto y 46% (13) bajo, las relaciones con la autoridad 61% (17) bajo y 39% (11) alto, el desempeño de tareas 57% (16) bajo y 43% (12) alto. Para el presente trabajo se toma en cuenta la baja satisfacción laboral existente en muchos Centros de Salud. Se concluye, que el reconocimiento de los trabajadores influye en el clima existente y propicio para el trabajo. El mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el
trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones.
Comentario: Para el presente trabajo se toma en cuenta la baja satisfacción laboral existente en muchos Centros de Salud. Tener en cuenta que en reconocimiento de los trabajadores influye en el clima existente y propicio para el trabajo.

Alva (2012) realizo una investigación, la cual tituló “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-2012”. Dicho estudio tuvo como objetivo el establecer la satisfacción laboral del personal del servicio de enfermería. En la metodología utilizada, se realizó un estudio cuantitativo, aplicándose una encuesta usando la escala de Likert. Dando como resultados de las 36 enfermeras que conformaron la muestra, un 72% presentan satisfacción laboral medio. Se concluye que los beneficios laborales, las relaciones interpersonales y desarrollo personal influyen en los resultados.
Comentario: Como aporte a nuestra investigación se pondrá énfasis a las relaciones personales entre el personal de salud.

Bobbio (2010) realizó una investigación, la cual tituló “Satisfacción laboral y los factores asociados en personal asistencial médico y no médico de

un Hospital Nacional Dos de Mayo" Lima-Perú. El trabajo tuvo como objetivo el determinar la satisfacción laboral del personal. La metodología a usar, fue un estudio transversal, por muestreo aleatorio simple, para lo cual tuvo una muestra de 75 profesionales. Los resultados fueron los siguientes: El 22.7% del personal médico se encontraba satisfecho con su trabajo, la satisfacción en el grupo compuesto por enfermeras y obstetras fue del 26.2%; mientras que en el personal técnico de enfermería, la satisfacción laboral fue del 49.4%. El análisis multivariado mostró que en el personal asistencial médico del HNDM los factores asociados a satisfacción laboral fueron la adecuada higiene y limpieza de los ambientes de trabajo ($p=0.003$) y el tener adecuada relación con sus jefes de servicio ($p=0.023$). Los factores asociados a satisfacción en personal asistencial de enfermería y obstetricia fueron la adecuada carga laboral ($p=0.003$) y las adecuadas oportunidades de promoción y ascenso ($p=0.006$); mientras que, en el personal asistencial técnico fueron la satisfacción con el salario mensual ($p<0.001$) y con la supervisión ejercida sobre ellos ($p<0.001$). En conclusión la satisfacción laboral tiene diversos factores ya sea externo, interno lo cual afecta al personal médico como no médico de un hospital nacional.
Comentario: En el presente trabajo tendremos en cuenta las sugerencias del autor ya mencionado. Se debe tener en cuenta las oportunidades de promoción y ascenso son temas importantes para los trabajadores.

Anaya (2010) realizo una investigación, la cual tituló "Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital III Félix Torrealva Gutiérrez - Es Salud Ica, 2010". Dicho trabajo tuvo como objetivo determinar los niveles de satisfacción laboral en el personal del área de Centro Quirúrgico. Se realizó un estudio cuantitativo. Los resultados fueron alarmantes ya que la mayoría del personal resulto insatisfecho y solo un mínimo satisfecho. Sobre la satisfacción Laboral del personal de enfermería se observa que de un total de 22(100%) del personal encuestado el 17 (75%) se encuentran medianamente satisfecho Y ningún personal respondió estar satisfecho. Para lo cual el autor concluye que no hay capacitación para los profesionales, es necesario las capacitaciones y los cursos de actualización. En esta medida el

autor concluye que para brindar una óptima atención debemos tener personal capacitado.

Comentario: En nuestro trabajo de investigación también es alarmante la deficiencia de aprobación y satisfacción en el personal de salud. Son necesarias las constantes capacitaciones.

Díaz (2012) realizó una investigación, la cual tituló “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, Distrito La Victoria, Chiclayo – 2012”. El autor tuvo como principal objetivo el establecer la relación de satisfacción laboral con el Síndrome de Burnout. Se realizó un estudio cuantitativo, para lo cual se aplicó dos instrumentos de medición, como la escala de medición de satisfacción laboral de Palma de 1999 y el inventario de Maslach y Jackson de 1981. En una muestra de 92 trabajadores, hallándose niveles medios de satisfacción. Como resultados, se encontró un nivel regular de satisfacción laboral en las condiciones físicas y/o materiales, así como en los beneficios laborales y/o remunerativos, en ambos centros de salud. Además, en el personal de la CLAS se halló un nivel regular reflejado en un 50% en el factor de políticas administrativas, mientras que el Policlínico se encuentra parcialmente insatisfecho con un 34%. En cuanto a las relaciones sociales el 32% del CLAS se halla en un nivel regular y el 34% de trabajadores del policlínico está parcialmente insatisfecho. Asimismo, el 37% CLAS considera que regularmente está satisfecho con el desarrollo personal que le permite su institución, el 36% del policlínico es parcialmente insatisfecho. Por otra parte, el 47% del personal CLAS está parcialmente satisfecho con las tareas que desempeña, a comparación del policlínico donde el 36% se encuentra parcialmente insatisfecho. Por último, el 50% de los trabajadores CLAS perciben regularmente la relación con su autoridad, en el policlínico de igual forma con un 46%. El autor concluye que existen niveles bajos de Síndrome de Burnout y niveles regulares de satisfacción laboral en las dos poblaciones.

Comentario: La relación de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout está presente, pero en niveles regulares en las poblaciones.

Serón (2010) realizó una investigación, la cual fue titulada: “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería que trabaja en el Servicio de Pediatría del INEN-2010”. Dicho trabajo tuvo como objetivo principal el establecer el nivel de satisfacción laboral. El estudio realizado fue de tipo cuantitativo, mediante una encuesta, utilizando la escala de Likert. Resultados: Del 100% (22), 45% (10) presentan un nivel de satisfacción laboral medio, 32% (7) alto y 23% (5) bajo; en relación a los factores determinantes; el nivel de satisfacción laboral es media en las dimensiones relaciones interpersonales (86.4%), políticas administrativas (81.8%); beneficios laborales y/o remunerativos (77.3%), relación con la autoridad (72.8%); en las condiciones físicas y/o confort (63.6%), desempeño de tareas (59.1%); desarrollo personal (54.5%), seguido de nivel alto a bajo. Se concluye que debido a las reformas de políticas administrativas existe un gran malestar general entre los trabajadores. Comentario: Se debe tener en cuenta como aporte a nuestra investigación las políticas administrativas.

Vásquez (2007) realizó un estudio, el cual tituló: “Nivel de motivación y la relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima – Perú. 2007”. El autor tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral. El estudio fue de tipo cuantitativo, tomando como muestra a 52 enfermeras. Los resultados fueron: 25(48%) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Asimismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media ; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación, importancia y variedad de la tarea .Acerca de la satisfacción laboral el 28(53.8%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo

personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja. Al aplicar Ji – Cuadrado se obtuvo X2 Calculado > X2 Tabulado ello permitió rechazar la Ho y aceptar la hipótesis del estudio que afirma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería. Se concluyó que el 50 % de las enfermeras se encuentran motivadas y satisfechas, es decir la mitad de la población no se encuentra motivada e insatisfechas.
Comentario: Existe una satisfacción y motivación media debido a los resultados. Es necesario considerar como ente fundamental la motivación.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Clima ético

Víctor y Cullen (1998) En la investigación titulada: “The organizational bases of ethical work climates”. EE.UU. Definen: “Las percepciones en común de la conducta éticamente correcta y cómo deben resolverse los problemas éticos”. La moralidad y las normas éticas aprobadas emergen cuando una persona con libertad realiza ciertas actividades o acciones que generen un gran impacto”. (p.101)

Martin y colaboradores (2006) en la investigación que realizó titulada: “Continuities and extensions of ethical climate theory”. EE.UU. Define como: “La percepción de lo que constituye comportamiento correcto, de manera que se convierte en un mecanismo psicológico a través del cual se manejan los asuntos éticos”. El clima ético define la toma de decisiones y el comportamiento en respuesta a los problemas éticos. Determina el criterio moral que sus miembros. Los valores organizacionales se transforman en acciones los cuales se reflejan en resultados de trabajo. Los climas éticos aparecen cuando los miembros de un quipo creen en formas de comportamiento. El razonamiento ético son estándares promedios que influyen en la toma de decisiones. (p.177)

Spencer y colaboradores (2000). En su investigación titulada: “Organization Ethics in healthcare”. EE.UU. Definen como: “La relación entre las expectativas de una organización (sus expectativas de sí misma y las

expectativas que otros tienen de ella) y sus logros". Las decisiones, acciones y proyectos de una organización, son las acciones como consecuencia de lo que esperan de ellas. Siendo positivas y sería negativo en caso de tener resultados no de acuerdo a las expectativas. El clima ético define el comportamiento correcto para una organización. De lo contrario habría conflictos de valores. La misión y la visión de un equipo de trabajo deben cumplir las expectativas éticas y morales en la gestión profesional.

Linda Olson (1998), realizó la investigación: "Hospital nurses perceptions of the ethical climate of their work setting". EE.UU. Vol. 30 N°4. El clima ético debe ser evaluado por la medición de las decisiones existentes en las organizaciones. Dichos cambios o reformas permiten que los trabajadores interactúen y tengan una reflexión ética.

Koontz y Hill (1998) realizo una investigación, la cual tituló: "Una perspectiva global". México. "La existencia de un clima ético laboral influye que se establezcan sistemas normativos en las organizaciones". Definiendo así la cultura organizacional. Lo cual concluye que los miembros de un área o servicio deben tener en cuenta normativas para medir el grado de consenso y aceptación a los valores. (p.69)

1.2.1.1 Teorías de clima ético - Barnett

Barnett (2000) Define tres tipos de climas éticos: Clima emotivista se caracteriza por una ética individualista, donde se realizan consideraciones para tomar una decisión. Clima utilitarista el cual se caracteriza por considerar la utilidad de los involucrados que trabajan en un área, para beneficio del equipo. Y el Clima deontológico: Se caracteriza en la importancia ética de los derechos humanos. Según Barnett, el clima ético determina conductas, de esta manera favoreciendo o no las relaciones entre profesionales de la salud. Si el clima es emotivista se tomara en cuenta las conductas hacia el usuario interno, si el clima es utilitarista se tendrá en cuenta la opinión de los miembros de una organización, pero si es el clima deontologista se analizará por el bien más allá del propio servicio.

1.2.1.2 Instrumento para medir el clima ético

Instrumento Estudio Clima Ético Hospitalario. Linda Olson. 1998.

Olson (1998) Realizo un instrumento que consta de un cuestionario de 26 ítems, usando la escala de Likert considerando 5 puntos: (1) casi nunca, hasta (5) casi siempre cierto. Se evaluaron 5 factores: Enfermeros, pacientes, administradores, hospital y médicos. Los ítems utilizados a partir de la Teoría de Brown que analiza la reflexión ética. Considerando el poder, confianza, inclusión, flexibilidad de rol y búsqueda. Los empleados son incentivados a participar en la toma de decisiones.

En la presente investigación se utilizó el instrumento de Linda Olson ya que debido a la gran cantidad de trabajos ya realizados anteriormente mediante este instrumento, me respaldan y comprueban la efectividad del instrumento, es más el instrumento que se usó en original es de Linda Olson, a su vez Muñoz en el 2008 lo modifico en caso de enfermería y en la actualidad se modificó por la autora para el uso en profesionales de la salud.

1.2.1.3 Dimensiones del clima ético:

Según Muñoz (2008) se estableció las siguientes dos dimensiones: Primero Dimensión Relaciones la que corresponde a las preguntas de relaciones interpersonales con el establecimiento, con los profesionales de la salud y con los pacientes que acuden a atenderse. Están incluidas las preguntas de la 1-26.

Spencer y colaboradores (2000). En su investigación titulada: “Organization Ethics in healthcare”. EE.UU. Definen como: “La relación entre las expectativas de una organización y sus logros”. La dimensión relaciones es sustentada en el comportamiento de una organización y su entorno.

Según Muñoz (2008) Segundo Dimensión Valores: Corresponde a las preguntas de valores de honestidad, responsabilidad y tolerancia que se generan durante el proceso de atención, dentro del establecimiento, con los profesionales y con los pacientes. Están incluidas las preguntas de la 27 – 40.

Barnett (2000) Define la ética individualista, para tomar una decisión, de esta manera se sustenta la dimensión de valores como el interior del ser humano.

1.2.2 Satisfacción Laboral

Según el MINSA (2002). El análisis de la satisfacción del usuario interno es el objetivo fundamental en la gestión de las instituciones de salud. Ya que conforma el nivel organizacional, calidad de servicio y las relaciones interpersonales. Para ello se utilizan lineamientos de Políticas de Salud dentro del Ministerio de Salud para atender la atención y calidad humana de manera satisfactoria. En Diciembre del 2001 se aprobó el Sistema de Gestión de Calidad, para ello se realizaron con esfuerzo diversas investigaciones para la búsqueda de instrumentos e indicadores. El sistema busca la mejora de la calidad

La satisfacción del usuario interno de las instituciones sanitarias, forma parte de la calidad de la atención prestada. Se cuestiona la relación directa entre calidad de atención del usuario externo y el usuario interno.

Según la OMS, (1998) El personal de salud siente satisfacción personal y profesional cuando se brinda atención de calidad y siente que su labor es considerada importante. Evaluando la satisfacción de los profesionales de la salud se conoce e identifica los logros así como los errores dados. Y se realizan las accione necesarias para lograr los niveles a alcanzar.

1.2.2.1 Teorías de la Satisfaccion laboral

Actualmente la satisfaccion laboral está siendo uno de los temas con relevancia en la psicologia del ambito profesional y las instituciones de la salud. Para determinar los niveles de satisfaccion e insatisfaccion. Se toma en cuenta la calidad de atencion y la calidad de viad laboral para evaluar el rendimiento.

Locke (1976) Investigo y pudo definir el estado emotivo positivo como consecuencia de la percepción a nivel subjetivo en el ámbito laboral.

Bravo (2010) Ddeterminó que la actitud manifestada durante el trabajo define situaciones positivas. Estas desarrolladas entre las personas en diversos

aspectos del trabajo. Concluyo que hablar de satisfacción laboral es también hablar de actitudes.

Teoría sobre satisfacción laboral de Saturno

Saturno y colaboradores (1997). Determinaron que la satisfacción de los trabajadores en las instituciones de salud, conforma esencialmente la calidad de la tención guardando relación con el desempeño laboral. Estableciéndose causa y efecto positiva dándose un clima organizacional y actitudes durante el trabajo. (p.19)

Teoría sobre satisfacción laboral de Ramírez

Ramírez y colaboradores (1998). Definen que las instituciones en salud deben tener en cuenta como papel fundamental al factor humano. La calidad de los servicios de salud a diferencia de otras organizaciones, está en relación del trato al personal y la relación al usuario externo e interno, dándose relaciones interpersonales, teniendo en cuenta la calidez humana y el ambiente laboral.

Teoría sobre satisfacción laboral de Herzberg

Frederick (1966), Estableció que los niveles de satisfacción e insatisfacción de los trabajadores en salud están en relación con el empleo propiamente dicho y las relaciones interpersonales. La motivación al personal ya sea con promociones en el trabajo y reconocimientos dan como resultado un ambiente de trabajo satisfactorio. Los puntos importantes a tomar en cuenta cuando se evalúan las variables de esta investigación, no sólo por el bienestar del personal que labora sino por el bienestar del paciente que es atendido con más voluntad del trabajador cuando vive en un lugar con buen clima institucional. Determina la evaluación de factores intrínsecos y extrínsecos. Teniendo ambos factores se establecen las necesidades para un desarrollo personal.

1.2.2.2 Dimensiones de la satisfacción laboral

Según MINSA (2002) Establece lo siguiente:

Trabajo Actual: Área donde se realiza la labor asignada, evalúa la autonomía, habilidades, identificación y significado del puesto de trabajo o actividad propiamente dicha a realizar.

Trabajo en General: Demanda los conocimientos que tiene el trabajador y la interacción con todo el establecimiento.

Interacción con el Jefe Inmediato: Interacciones de los servicios y el líder. Estableciéndose los términos líder- colaborador.

Oportunidades de progreso: Situaciones que permiten la superación y expectativas de desarrollo.

Remuneraciones e incentivos: Pago y reconocimiento al servicio brindado a la población.

Interrelación con sus compañeros de trabajo: Los trabajadores que laboran en un mismo establecimiento.

Ambiente de trabajo: Clima armonioso entre trabajadores de la misma institución, tomando decisiones de forma individual y grupal.

1.3 Justificación

Por otro lado este trabajo de investigación se justifica por:

Justificación desde el valor Teórico

En este contexto se busca explicar y dar a conocer la relación del clima ético y la satisfacción laboral del personal del de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, para que se considere nuevos conceptos que validen la mejora del problema planteado en la presente investigación, y de ésta forma brindar un material científico que nos presente conclusiones, recomendaciones y aportes que puedan ser empleados para solucionar los problemas planteados.

Justificación desde el valor metodológico

Se sustenta por la validación y la aplicación de instrumentos tipo cuestionario, que permitirá tener otro instrumento adecuado para la realidad local y dirigido al

personal de salud de la Micro-Red Sesquicentenario Callao, estos nos conducirán a dar respuesta al problema de estudio.

Justificación desde el valor Práctico

En cuanto al aporte práctico los resultados proponen Información que permitirá determinar la reflexión de los Directivos de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao sobre las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal y realizar una mejora significativa en la aplicación de éstas dos variables clima ético y satisfacción laboral.

1.4 Problema:

A nivel mundial en los últimos años, hay un aumento en el interés en la organización de salud en la atención al capital humanístico que labora allí. Existe toma de conciencia de pensar que aparte del pago es importante atender la necesidad de participar en decisiones y generar oportunidades de realizarse en los trabajadores.

A nivel nacional el estudio del clima ético reporta investigaciones sobre el tema que abarcan desde la medición del clima ético hasta su asociación con conductas inadecuadas, a nivel mundial afecta a procesos organizacionales e influye en la satisfacción y el bienestar del trabajador de salud; debido a que surgen conflictos entre un grupo de los trabajadores y las autoridades y muy poco compromiso con el trabajo, lo que se traduce en un clima ético desfavorable, y conlleva a falta de calidad en la atención. La satisfacción laboral viene siendo afectada principalmente por el estrés, el cansancio, las escasas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos, agotamiento físico, la baja remuneración y la necesidad del personal, esto traen como consecuencia fatiga, desmoralización y dificultades en sus actividades laborales, asumiendo largas jornadas de trabajo extra con el siguiente desgaste que ello significa.

A nivel local de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, es una institución que brinda servicios de salud a una población determinada y como todos los

sistemas organizacionales tiene sus deficiencias que pueden ser mejoradas con el levantamiento de información relacionados a clima ético y satisfacción laboral.

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el clima ético en su dimensión relación y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el clima ético en su dimensión valores y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general:

Ha: El clima ético tiene relación con el nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

1.5.2 Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Ha: El clima ético en su dimensión relaciones tiene relación con la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Hipótesis específica 2

Ha: El clima ético en su dimensión valores tiene relación con la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

1.6 Objetivos:

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

1.6.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre el clima ético en su dimensión relación y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

Objetivo específico 2

Identificar la relación que existe entre el clima ético en su dimensión valores y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Variable 1: Clima ético

Definición conceptual:
Víctor (1998) Define al clima ético como: Es el conjunto de percepciones compartidas de la conducta éticamente correcta y cómo deben resolverse los problemas éticos.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual:
Bravo (2013) Define a la satisfacción laboral como: Actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable 1: Clima ético

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles	Rangos
1.Relaciones	Preguntas de relaciones interpersonales con los profesionales de la salud y los pacientes	1-26	Ordinal Politómica	Bajo	[40 – 80]
				Moderado	[81-120]
2.Valores	Preguntas de valores de honestidad, responsabilidad y tolerancia	27-40		Alto	[121-160]

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles	Rangos
1.Trabajo actual	Lugar o área designado de trabajo	1-2-3-4			
2.Trabajo en general	Labor que realiza el trabajador	5-6-7			
3.Interacción con el jefe inmediato	Interacción con equipos de trabajo	8-9-10-11-12			
				Inadecuado	[22-51]
4.Oportunidades de progreso	Situaciones de superación	13-14	Ordinal Politómica	Moderado	[52-80]
5.Remuneraciones e incentivos	Pago por un trabajo	15-16		Adecuado	[81-110]
6.Interrelación con los compañeros de trabajo	Relación con personal del área	17-18			
7.Ambiente de trabajo	Pertenencia del trabajador a la institución	19-20-21-22			

2.3. Metodología

Se utilizó el método de investigación hipotético deductivo.

Hernández (2010) Establece una investigación hipotético deductivo cuando una vez planteado el problema de estudio, el investigador en base a lo investigado anteriormente (antecedentes) construye un fundamento científico, del cual deriva las hipótesis y las somete a prueba mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados .

2.4. Tipos de estudio

Según periodo y secuencia de estudio es transversal.

Hernández (2010) Establece un estudio transversal ya que se utiliza un corte en el tiempo, donde todas las variables son medidas en una sola ocasión, por este motivo al realizar comparaciones, nos referimos a dos muestras independientes.

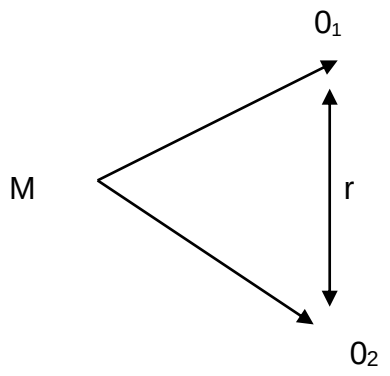
2.5. Diseño

Se utilizó un diseño correlacional.

Hernández (2010) Según el control del investigador se clasifica como estudio correlacional, porque describe la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.

Diagrama representativo del diseño correlacional

Figura 1:



Donde:

M: Profesionales de la Micro-Red Sesquicentenario - Callao, 2016

O_1: Observación sobre el clima ético

r: Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O_2: Observación sobre la satisfacción laboral

2.6. Población, muestra y muestreo

La población está conformada por 67 profesionales de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Criterios de selección

Criterio de inclusión

Profesionales de la salud que cumplen labor asistencial de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016 con un mínimo de un año en el servicio.

Profesionales de la salud que acepten participar del estudio.

Criterio de exclusión

Profesionales de la salud de vacaciones.

Profesionales de la salud de licencia.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1 Ficha técnica de clima ético

Descripción general

Instrumento: Clima Ético

Autor: Muñoz Olga

País: Bogotá - Colombia

Año: 2008

Modificado por: De la Cruz Castillón, Verónica

Tipo de prueba: Encuesta

Finalidad de la prueba: Medir el clima ético

Nombre de la escala: Escala Tipo Likert

Dimensiones: 2

Estructura de la prueba: 40 ítems

Escala de medición: Ordinal - Politómica

Escalas de medición: Nunca (1), algunas veces (2), con frecuencia (3), siempre (4)

Niveles y Rangos

Niveles: Bajo-moderado-alto

Análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.964

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad – Clima ético

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.964	40

Tabla 3

Análisis de validación por juicio de expertos:

EXPERTO	CLARIDAD	PERTINENCIA	APLICABILIDAD
Dr Raúl Tafúr Portilla	Si	Si	Si
Dr. Gerardo Ayala De la Vega	Si	Si	Si
Mg.Johnny Gustavo Canales Huarhua	Si	Si	Si

2.7.2 Ficha técnica de satisfacción laboral

Descripción general

Instrumento: Satisfacción laboral

Autor: Dirección general de salud. MINSA

País: Lima - Perú

Año: 2002

Validez y Confiabilidad: Validado por el Ministerio de Salud – Perú.

Tipo de prueba: Encuesta

Finalidad de la prueba: Medir la satisfacción laboral

Nombre de la escala: Escala Tipo Likert

Dimensiones: 7

Estructura de la prueba: 22 ítems

Escala de medición: Ordinal - Politómica

Escalas de medición: Totalmente en desacuerdo (1), pocas veces en desacuerdo (2), indiferente a opinión (3), mayormente de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)

Niveles y Rangos

Niveles: Inadecuado-moderado-adecuado

Análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.959

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad – Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.959	22

La técnica es la encuesta, para la variable clima ético fue la utilizado el instrumento Cuestionario de Clima Ético cuya autora es Muñoz, Olga, aplicado en el estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá-Colombia en el año 2008, bajo el sistema de validación respectivo. Este instrumento está dividido 2 dimensiones y constituye por 40 ítems que se valoran en una escala tipo Likert. La técnica que se utilizó para la variable satisfacción laboral es la encuesta con el instrumento de cuestionario de satisfacción laboral cuya autor es la Dirección general de salud de las personas del Ministerio de Salud – Perú en el año 2002, bajo el sistema de validación respectivo. Este instrumento está dividido 7 dimensiones y se constituye por 22 ítems que se valoran en una escala tipo Likert.

Se realizó el juicio de expertos, el análisis de confiabilidad del instrumento clima ético dio como resultado un Alfa de Cronbach de 0.964 y del instrumento satisfacción laboral dio como resultado un Alfa de Cronbach de 0.959. (Ver anexos).

2.8. Método de análisis de datos:

Para ambas variables la información se trasladó a una base de datos de Excel y luego al programa SPSS -21 para su análisis estadístico correspondiente.

Se elaboró cuadros de frecuencia con valores absolutos y relativos (%) para presentar las distribuciones de cada variable de estudio. El valor de cada dimensión se obtuvo a partir de la media de los ítems que la componen. El valor total de la encuesta se obtuvo a partir de la media del total de ítems.

Para el análisis inferencial se tomó en cuenta la prueba de Correlación de Spearman que es utilizada para demostrar hipótesis en estudios cuantitativos que contienen variables cualitativas y ordinales.

2.9 Aspectos éticos

Para ejecutar el estudio se contó con la autorización respectiva de la institución y el consentimiento informado de los sujetos de estudio, es decir los profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016, expresándole que la información es de carácter anónimo y confidencial.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones directas de las variables de estudio, en cual serán transformadas por niveles de estudio

Presentación de resultados generales

Tabla 5

Distribución de frecuencias por niveles del clima ético en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

clima ético

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
moderado	29	43,3	43,3	43,3
alto	38	56,7	56,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

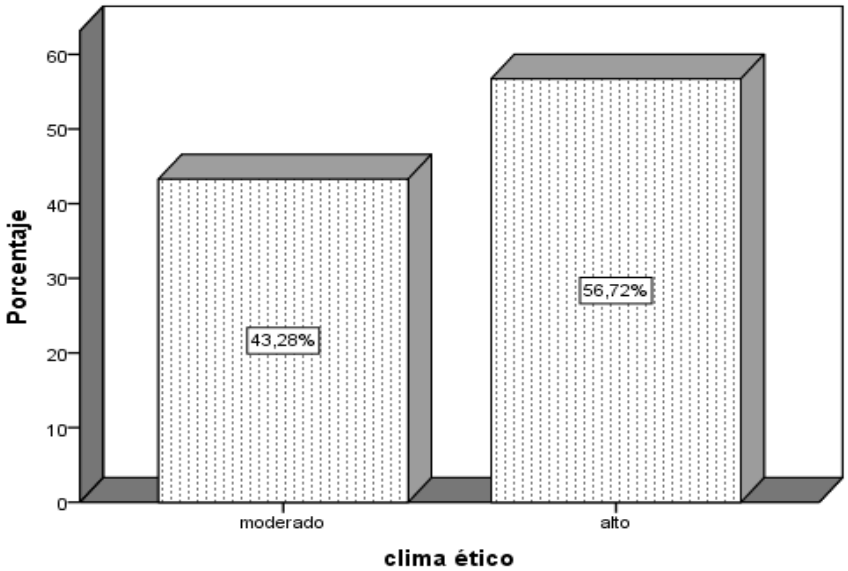


Figura 2. Distribución porcentual por niveles del clima ético en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

De los datos que se muestran en la tabla y figura se tiene el nivel del clima ético en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario, de las cuales el 43.28% de los encuestados perciben que el nivel del clima ético es moderado y el 56.72% manifiesta que el clima ético se alto en el profesional de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

Tabla 6

Distribución de frecuencias por niveles de la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuadas	8	11,9	11,9	11,9
Moderadas	25	37,3	37,3	49,3
Adecuadas	34	50,7	50,7	100,0
Total	67	100,0	100,0	

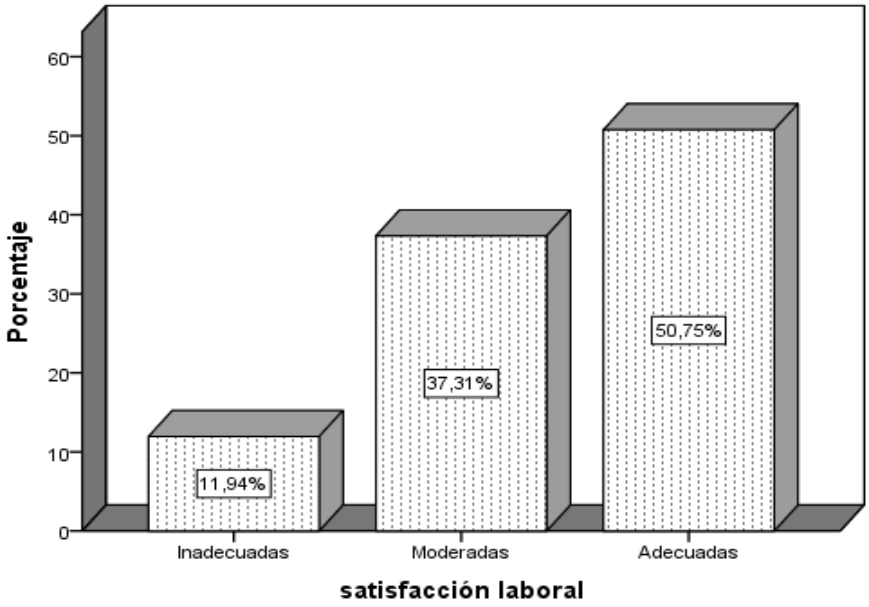


Figura 3. Distribución porcentual por niveles de la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

En cuanto al nivel de la satisfacción laboral del profesional de la salud, se tiene que el nivel predominante es a adecuado con el 50.75% de los encuestados manifiestan que el nivel es adecuado, así mismo se tiene al 37.31% muestran que el nivel de satisfacción es moderado y el 11.94% manifiestan que en nivel es inadecuado.

3.1.1. Niveles comparativos entre el clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario – Callao, 2016.

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Resultado general de la investigación

Tabla 7

Distribución de frecuencias entre el clima ético y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

	satisfacción laboral							
	inadecuado		**moderado**		**adecuado**		**Total**	
clima ético	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**	**n**	**%**
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	**0**	**0%**
Moderado	4	6%	14	21%	11	16%	**29**	**43%**
Alto	4	6%	11	16%	23	34%	**38**	**57%**
Total	**8**	**12%**	**25**	**37%**	**34**	**51%**	**67**	**100%**

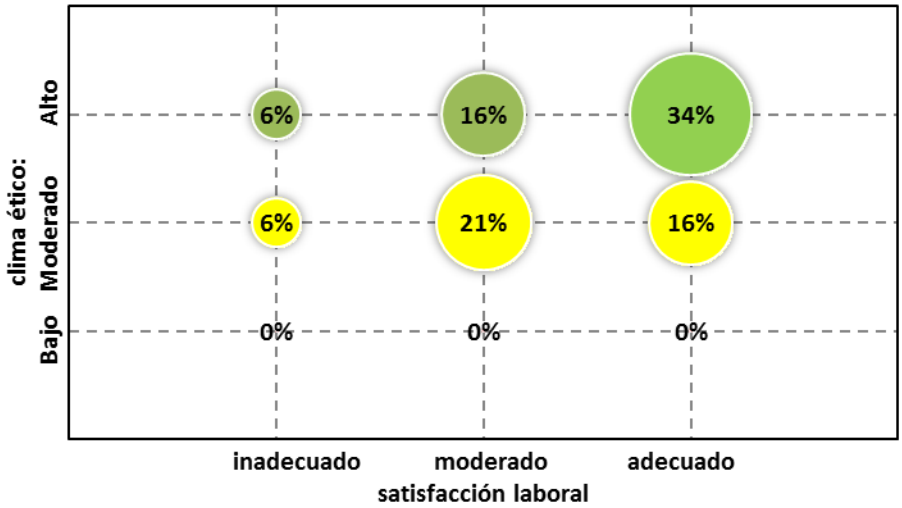


Figura 4. Niveles entre el clima ético y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

De la tabla y figura, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de la clima ético y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario de los resultados se puede afirmar que el 34% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es adecuado por lo que el clima ético es alto, así mismo el 21% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es moderado por lo que el nivel del clima ético es moderado y el 6% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es inadecuado por lo que el nivel del clima ético es moderado en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

3.1.2. Resultado especifico entre las relaciones y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre la dimensión relaciones y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

clima ético: relaciones	satisfacción laboral							
	inadecuado		moderado		adecuado		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	**0**	**0%**
Moderado	2	3%	10	15%	8	12%	**20**	**30%**
Alto	6	9%	15	22%	26	39%	**47**	**70%**
Total	**8**	**12%**	**25**	**37%**	**34**	**51%**	**67**	**100%**

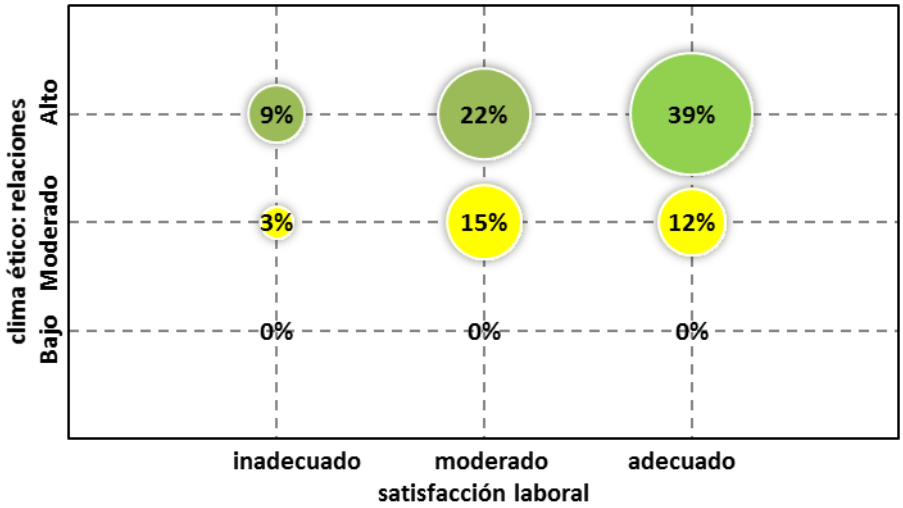


Figura 5. Niveles entre las relaciones y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

En cuanto al resultado específico, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de la clima ético en la dimensión relaciones y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario de los resultados se puede afirmar que el 39% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es adecuado por lo que el clima ético es alto en la dimensión relaciones , así mismo el 15% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es moderado por lo que el nivel del clima ético es

moderado en la dimensión relaciones y el 3% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es inadecuado por lo que el nivel del clima ético en la dimensión relaciones es moderado en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

3.1.3. Resultado especifico entre la dimensión valores y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

Tabla 9

Distribución de frecuencias entre la dimensión valores y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

clima ético: valor	satisfacción laboral						Total	
	inadecuado		moderado		adecuado			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	**0**	**0%**
Moderado	2	3%	11	16%	13	19%	**26**	**39%**
Alto	6	9%	14	21%	21	31%	**41**	**61%**
Total	**8**	**12%**	**25**	**37%**	**34**	**51%**	**67**	**100%**

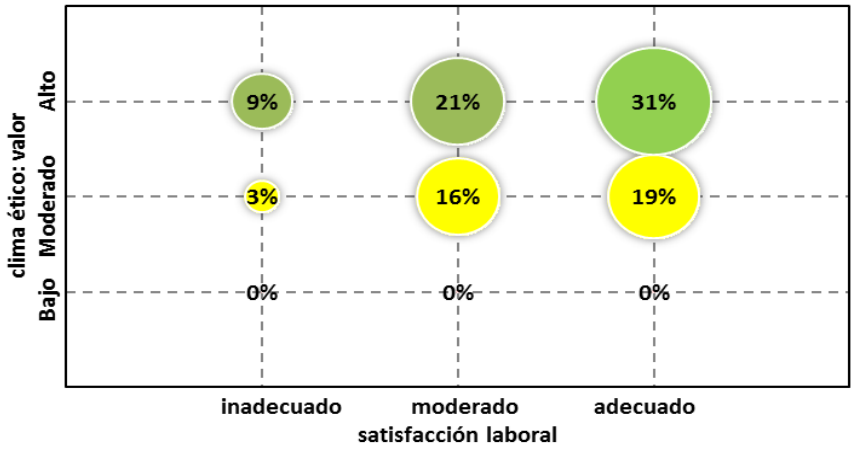


Figura 6. Niveles entre los valores y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Asimismo en cuanto al resultado específico, se observa que existe buena orientación con respecto al nivel de la clima ético en la dimensión valores y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario de los resultados se puede afirmar que el 31% de los

encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es adecuado por lo que el clima ético es alto en la dimensión valor, así mismo el 16% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es moderado por lo que el nivel del clima ético es moderado en la dimensión valores y el 3% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es inadecuado por lo que el nivel del clima ético en la dimensión valores es moderado en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

3.2 Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: El clima ético no tiene relación con el nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Hg: El clima ético tiene relación con el nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Tabla 10

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima ético y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario – Callao, 2016.

Correlaciones

			satisfacción laboral	clima ético
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,415
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	67	67
	clima ético	Coeficiente de correlación	,415	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	67	67

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.415 significa que existe una moderada relación

positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) p < 0,05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el clima ético tiene relación con el nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Hipótesis específica 1

Ho: El clima ético en su dimensión relaciones no tiene relación con la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

H1: El clima ético en su dimensión relaciones tiene relación con la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Tabla 11

Grado de correlación y nivel de significación entre dimensión relación y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao, 2016.

Correlaciones

			satisfacción laboral	Relación
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,321
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	67	67
	Relación	Coeficiente de correlación	,321	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	67	67

En cuanto al resultado especifico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.321significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) p < 0,05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el clima ético en su dimensión

relaciones tiene relación con la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Hipótesis específica 2

Ho: El clima ético en su dimensión valores no tiene relación con la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

H2: El clima ético en su dimensión valores tiene relación con la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre dimensión valores y a satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Correlaciones

			satisfacción laboral	valores
Rho de Spearman	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,479
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	valores	Coeficiente de correlación	,479	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

En cuanto al resultado especifico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.479 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, El clima ético en su dimensión valores tiene relación con la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

IV. Discusión

Después del recojo de los datos empíricos de campo a partir de los instrumentos del clima ético aplicados al profesional de la salud y el instrumento de la satisfacción laboral en profesionales, se han podido identificar el nivel y el grado de relación propio del comportamiento de los datos, así mismo se tiene los trabajos previos o antecedentes que permite comparar e impartir los resultados previos. Al respecto tenemos a.

En cuanto a la variable de estudio del clima ético, tenemos el trabajo de Arango (2016) en su estudio “Valores Organizacionales según Médicos y Enfermeros de Tres Centros Hospitalarios de Bogotá”. Los resultados sugieren que son cinco los valores que se destacan en las instituciones hospitalarias: eficiencia, jerarquía, imagen, calidad de la atención y la persona , en cuanto al estudio, se han podido detectar el nivel De los datos que se muestran en la tabla y figura se tiene el nivel del clima ético en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario, de las cuales el 43.28% de los encuestados perciben que el nivel del clima ético es moderado y el 56.72% manifiesta que el clima ético se alto en el profesional, este resultado muestra el valor ético del profesional, quien en son consecuentes en mantener un clima de trato y comportamiento profesional dentro de su centro de trabajo.

En esta misma línea de investigación se tienen a Martínez (2012) en su estudio “Percepción de las enfermeras y enfermeros del clima ético hospitalario en cuatro Unidades de Cuidado Intensivo, Bogotá 2012”., identifican que existe respeto hacia el jefe, pero baja confianza y apoyo en las decisiones que se toman acerca del cuidado de los pacientes; esto implica que posiblemente el respeto está mediado por la autoridad del cargo; los conflictos no se manejan abiertamente sin evadirlos, lo cual puede sugerir dificultades en la comunicación; en la categoría médicos la relación profesional del enfermero y el médico solo en algunos casos está basada en la confianza. Por su parte Muñoz (2008) en su estudio “Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá-Colombia” Los resultados demuestran que este instrumento, a nivel global, tiene una alta validez y confiabilidad para medir Clima Ético Hospitalario como herramienta diagnóstica necesaria para la intervención sobre esta temática y el clima organizacional en general en las instituciones hospitalarias, dentro de

su resultado identifica la ausencia de la confianza en las relaciones del enfermero con la empresa y con los demás profesionales; su actuar se orienta hacia el respeto a la autoridad, hay heteronomía en la relación con el médico y unas conductas mediadas más por los códigos y señales de la profesión que por las señales organizacionales, este resultado absuelve a la prueba de hipótesis en cuanto. El clima ético en su dimensión valores tiene relación con la satisfacción laboral en profesionales, donde el fin es identificar la relación entre las variables de estudio, que nos permite identificar el grado de comportamiento entre ellos, encontrándose una relación baja.

En cuanto a la variable satisfacción del profesional de la salud, se tiene en trabajo de Hernández (2012) en su estudio “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud”. Quien, califican que la Satisfacción Laboral tuvo un promedio global de 101±10. Los factores identificados con insatisfacción fueron la promoción y competencia profesional, los mejor calificados la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros, sin embargo dentro del estudio se tiene En cuanto al nivel de la satisfacción laboral del profesional de la salud, se tiene que el nivel predominante es a adecuado con el 50.75% de los encuestados manifiestan que el nivel es adecuado, así mismo se tiene al 37.31% muestran que el nivel de satisfacción es moderado y el 11.94% manifiestan que en nivel es inadecuado, asi mismo los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Concluye que el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción, así como de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados.

Al respecto en el estudio de Zelada (2015) en su estudio “Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014”. Entre sus resultados obtiene que 100% (28), 68% (19) tienen satisfacción bajo y 32% (9) alto. En relación a condiciones físicas y materiales 61% (39) alto y 39% (11) bajo, muestra que el mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona

las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones, sin embargo dentro del estudio se ha terminado al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.415 significa que existe una moderada relación positiva entre el clima ético tiene relación con el nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red, este resultado comparte con el estudio de. Serón (2010) en su estudio “Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería que Trabaja en el Servicio de Pediatría del INEN-2010”. Quien determina que las enfermeras tiene un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a alto y bajo, mientras que la mayoría tiene una satisfacción de media a baja, en la dimensión beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, relación con la autoridad; referido a que se sienten mal con lo que ganan, el esfuerzo de trabajar más horas reglamentarías no es reconocido, les agrada trabajar con sus compañeras y es grato la disposición del jefe cuando se le pide alguna consulta y un porcentaje considerable tiene un nivel de satisfacción laboral medio en la dimensión condiciones físicas, desarrollo personal y desempeño de tareas; referido a que el lugar donde trabajan es confortable, disfrutan de la labor que realizan.

En el estudio de Vásquez (2007) “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima – Perú. 2007”. Acerca de la satisfacción laboral el 28 (53.8%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja, en cuanto al estudio se han podido identificar el grado de relación entre las variables de estudio, es asi que la relación entre el clima ético y la satisfacción laboral en profesionales de la salud

de la Micro-Red Sesquicentenario es 0.321 quien presenta moderada relación permitiéndonos determinar que estas características o variables no están muy ligadas entre ellos, ya que se requiere de un proceso de intervención.

Luego del proceso de las contrastaciones y las presentaciones de los resultados, podemos afirmar que se han cumplido mostrar a los objetivos de la investigación que se han corroborado y demostrado en su totalidad a las hipótesis de estudio, arribando a conclusiones importantes para la toma de sesiones dentro del entorno estudiado.

V. Conclusiones

Se concluye lo siguiente:

Primera. Existe relación entre el clima ético y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario determinada por el Rho de Spearman 0.321 quien presenta moderada relación positiva, frente a $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula.

Segunda Existe relación entre el clima ético en su dimensión relaciones y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario determinada por el Rho de Spearman 0.321 quien presenta moderada relación positiva, frente a $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula.

Tercera Existe relación entre el clima ético en su dimensión valor y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario determinada por el Rho de Spearman 0.479 quien presenta moderada relación positiva, frente a $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

Primera : Se recomienda realizar más investigaciones relacionando el clima ético y la satisfacción laboral ya que en la presente investigación se demostró que si existe relación, permitiendo consolidar en lo profesional lo establecido. A su vez comparar resultados obtenidos de otras investigaciones, para de esta manera conocer nuestra realidad y mejorarla.

Segunda ; Se recomienda trabajar y prestar atención al profesional en cuanto a la satisfacción laboral del trabajador en su dimensión relaciones, para cubrir o proponer mejoras expectativas dentro de la instalación, cubriendo sus necesidades hasta cuando la empresa pudiera otorgarle. Esto permitirá un buen resultado y desempeño en el trabajador.

Tercera : Se recomienda en cuanto la dimensión valores del clima ético y la satisfacción laboral impartir la cultura ética por medio de reflexiones en el trabajador permitido entender a las necesidades y expectativas del personal de salud, con el fin que guarde relación entre los componentes y mantener una línea de comportamiento entre las variables de estudio.

VII. Referencias

Alva, E. (2014). Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-2012 (Tesis de especialidad). Recuperada de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4276/1/Alva_Salas_Edith_2014.pdf

Anaya, J. (2010). Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital III Félix Torrealva Gutiérrez-EsSalud Ica, 2010. (Tesis de especialidad). Recuperada de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4642/1/Anaya_Huamani_Julissa_Irma_2010.pdf

Arango, G. (2011). Clima ético en organizaciones de salud: revisión de la literatura. *Revista Colombiana de Bioética*. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/1892/189219032010.pdf

Arango, G. (2011). Instrumentos usados para medir el clima ético. *Rev.latinoam.bioet* Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/1270/127024227003.pdf

Arango, G.(2016) Valores Organizacionales según Médicos y Enfermeros de Tres Centros Hospitalarios de Bogotá. *Acta Bioethica.* Recuperado de http://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v22n1/art09.pdf

Barnett,T.,Vaicys, Ch.(2000).The moderating effect of individuals perceptions of ethical work climate on ethical judgements and behavioral intentions.*Journal of business ethics.* Recuperado de https://link.springer.com/article/10.1023/A:1006382407821

Bobbio, L. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Rev. Perú. epidemiol*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/epidemiologia/v14_n2/pdf/a07v14n2.pdf

Díaz. (2012). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, Distrito La Victoria, Chiclayo – 2012 (Tesis de Licenciatura) Recuperada de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/329/1/TL_Diaz_Ruiz_StephanyMedalit.pdf

García, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* Recuperado de http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf

Gutiérrez, C. (2001) Validez aparente, validez de contenido y consistencia interna de la encuesta sobre la percepción de las Enfermeras del clima ético hospitalario. (Tesis de Maestría). Recuperada de http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/investigacion/trabajos-de-grado/

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista

Lucio, P.(2010) *Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxjb250YWR1cmlhcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw

Hernández, M. (2012) Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria* .Recuperado de http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of Man*. Recuperado de https://nadinelinpama.files.wordpress.com/2017/05/work-and-the-nature-of-man-by-frederick-herzberg.pdf

Hill C., Jones G. (1998) *Administración Estratégica*. Recuperado de https://adrain111.files.wordpress.com/2014/09/administracion-estrategica-hill-8th.pdf

Hui , E. (2008). A survey of the etchis climate of Hong Kong public hospitals. *Clinical ethics.* Recuperado de https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/955482

Koontz H, Weihrich H.. (1998) *Administración, Una perspectiva global*. Recuperado de https://es.scribd.com/doc/91665646/Administracion-Una-Perspectiva-Global-11va-Edicion-Harold-Koontz-Heinz-Weihrich

Martin, K., Cullen, J. (2006) Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review*. Journal of Business Ethics* Recuperado de https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9084-7

Martínez, J. (2012) *Percepción de las enfermeras y enfermeros del clima ético hospitalario en cuatro Unidades de Cuidado Intensivo, Bogotá 2012*.(Tesis de Maestría) Recuperada de http://www.bdigital.unal.edu.co/9169/1/jakelinemartinezzualuaga.2012.pdf

McDaniel, C. (1997). Development and Psychometric Properties of the Ethics Environment Questionnaire*. Medical Care*. Recuperado de https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9298079

Muñoz, O. (2008) Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá-Colombia. *Revista Enfermería Universitaria.* Recuperado de http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/view/30243

Olson , L. (1998). Hospital nurses perceptions of the ethical climate of their work setting. *Journal of Nursing Scholarship.* Recuperado de http://www.ncbi.nlm.nih.gov.ololo.sci-hub.cc/pubmed/9866295

Ramírez, T. ,Nájera, P., Nigenda G. (1998) Percepción de la calidad de la atención de los servicios de salud en México: perspectiva de los usuarios. *Salud Publica Mex.* Recuperado de http://www.scielosp.org/pdf/spm/v40n1/Y0400102.pdf

Saturno, P. J., Quintana, O. y Varo, J. (1997). ¿Qué es la calidad? En P.

J. Saturno, J. J. Gascón y P. Parra (Eds.), *Tratado de Calidad Asistencial en Atención Primaria*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Tratado_de_calidad_asistencial_en_atenci.html?id=a8jzjgEACAAJ&redir_esc=y

Serón, N. (2010) *Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería que Trabaja en el Servicio de Pediatría del INEN-2010*. (Tesis de especialidad) Recuperada de http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=726035&indexSearch=ID

Spencer, E.; Mills, A.; Rorty, M. Y Werhane, P. (2000). *Organization Ethics In Healthcare*. Recuperado de https://global.oup.com/academic/product/organization-ethics-in-health-care-9780195129809?cc=us&lang=en&#

Vásquez, S. (2007) *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. (Tesis de Licenciatura) Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/488

Victor B, Cullen JB. (1998) The organizational bases of Ethical Work climates. *Administrative Science Quarterly*. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/2392857?seq=1#page_scan_tab_contents

White JB, Wallace D. (1988) *The integrity audit.* Recuperado de https://scholar.google.com/scholar_lookup?publication_year=1988&author=+White+JBauthor=+Wallace+D.&title=The+integrity+audit

World Health Organization (WHO). (1998) World Health Day, Safe Motherhood. Improve the quality of maternal health services. *Division of Reproductive Health.* Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/63845/1/WHD_98.1-13.pdf

Zelada, V.(2015) *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*. (Tesis de especialidad) Recuperada de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4738/1/Zelada_Rosales_Vanessa_Pamela_2015.pdf

Anexos

Anexo 1: ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

2. AUTOR (A, ES, AS)

Br. Verónica Elizabeth De la Cruz Castillón, veronicadelacruzc02@gmail.com. UCV

3. RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existió entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Metodología: Se utilizó con el fin de comprobar la hipótesis fue el método hipotético deductivo, el estudio corresponde al nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal y prospectivo. La muestra estuvo constituida por 67 profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, a ellos se les aplicó los cuestionarios respectivos para evaluar el clima ético y la satisfacción laboral.

Resultados: La prueba de hipótesis indica que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido es 0,215.

Conclusiones: Existe relación positiva y según la significancia al $p<0.05$, nos indica que no es significativa la relación entre clima ético y la satisfacción laboral con un p valor de 0,080.

4. PALABRAS CLAVE

Clima ético, satisfacción laboral, profesionales de la salud, establecimientos de salud, valores, relación laboral.

5. ABSTRACT

Title: Ethical climate and job satisfaction in health professionals of the Sesquicentenario Micro-Red-Callao, 2016

Objective: To determine the relationship that existed between ethical climate and job satisfaction in health professionals of the Sesquicentenario Micro-Red-Callao, 2016.

Methodology: It was used in order to verify the hypothesis was the hypothetical deductive method, the study corresponds to the correlation level with non-experimental cross-sectional and prospective design. The sample consisted of 67 health professionals from the Micro-Red Sesquicentenario-Callao who met the criteria of inclusion and exclusion, to which they were applied the respective questionnaires to evaluate the ethical climate and job satisfaction.

Results: The hypothesis test indicates that the Spearman Rho correlation coefficient obtained is 0.215.

6. KEYWORDS

Ethical climate, job satisfaction, health professionals, health establishments, values, labor relations.

7. INTRODUCCIÓN

A nivel local de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, es una institución que brinda servicios de salud a una población determinada y como todos los sistemas organizacionales

tiene sus deficiencias que pueden ser mejoradas con el levantamiento de información relacionados a clima ético y satisfacción laboral.

Problema general ¿Cuál es la relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016?

Hipótesis general: Ha: El clima ético tiene relación con el nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Objetivo General Determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.

Justificación desde el valor Teórico

En este contexto se busca explicar y dar a conocer la relación del clima ético y la satisfacción laboral del personal del de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, para que se considere nuevos conceptos que validen la mejora del problema planteado en la presente investigación, y de ésta forma brindar un material científico que nos presente conclusiones, recomendaciones y aportes que puedan ser empleados para solucionar los problemas planteados.

8. METODOLOGÍA

Se utilizó el método de investigación hipotético deductivo.

Según periodo y secuencia de estudio es transversal.

Se utilizó un diseño correlacional.

La población está conformada por 67 profesionales de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, La técnica es la encuesta, para la variable clima ético fue la utilizado el instrumento Cuestionario de Clima Ético cuya autora es Muñoz, Olga, aplicado en el estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá-Colombia en el año 2008, bajo el sistema de validación respectivo. Este instrumento está dividido 2 dimensiones y constituye por 40 ítems que se valoran en una escala tipo Likert. La técnica que se utilizó para la variable satisfacción laboral es la encuesta con el instrumento de cuestionario de satisfacción laboral cuya autor es la Dirección general de salud de las personas del Ministerio de Salud – Perú en el año 2002, bajo el sistema de validación respectivo. Este instrumento está dividido 7 dimensiones y se constituye por 22 ítems que se valoran en una escala tipo Likert.

Para ambas variables la información se trasladó a una base de datos de Excel y luego al programa SPSS -21 para su análisis estadístico correspondiente.

Se elaboró cuadros de frecuencia con valores absolutos y relativos (%) para presentar las distribuciones de cada variable de estudio. El valor de cada dimensión se obtuvo a partir de la media de los ítems que la componen. El valor total de la encuesta se obtuvo a partir de la media del total de ítems.

Para el análisis inferencial se tomó en cuenta la prueba de Correlación de Spearman que es utilizada para demostrar hipótesis en estudios cuantitativos que contienen variables cualitativas y ordinales.

9. RESULTADOS

Existe buena orientación con respecto al nivel de la clima ético y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario de los resultados se puede afirmar que el 34% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es adecuado por lo que el clima ético es alto, así mismo el 21% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es moderado por lo que el nivel del clima ético es moderado y el 6% de los encuestados perciben que el nivel de la satisfacción laboral es inadecuado por lo que el nivel del clima ético es moderado en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao, 2016..

10.DISCUSIÓN

En cuanto a la variable de estudio del clima ético, tenemos el trabajo de Arango (2016) en su estudio "Valores Organizacionales según Médicos y Enfermeros de Tres Centros Hospitalarios de Bogotá". Los resultados sugieren que son cinco los valores que se destacan en las instituciones hospitalarias: eficiencia, jerarquía, imagen, calidad de la atención y la persona , en cuanto al estudio, se han podido detectar el nivel De los datos que se muestran en la tabla y figura se tiene el nivel del clima ético en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario, de las cuales el 43.28% de los encuestados perciben que el nivel del clima ético es moderado y el 56.72% manifiesta que el clima ético se alto en el profesional, este resultado muestra el valor ético del profesional, quien en son consecuentes en mantener un clima de trato y comportamiento profesional dentro de su centro de trabajo.

En esta misma línea de investigación se tienen a Martínez (2012) en su estudio "Percepción de las enfermeras y enfermeros del clima ético hospitalario en cuatro Unidades de Cuidado Intensivo, Bogotá 2012"., identifican que existe respeto hacia el jefe, pero baja confianza y apoyo en las decisiones que se toman acerca del cuidado de los pacientes; esto implica que posiblemente el respeto está mediado por la autoridad del cargo; los conflictos no se manejan abiertamente sin evadirlos, lo cual puede sugerir dificultades en la comunicación; en la categoría médicos la relación profesional del enfermero y el médico solo en algunos casos está basada en la confianza. Por su parte Muñoz (2008) en su estudio "Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá-Colombia" Los resultados demuestran que este instrumento, a nivel global, tiene una alta validez y confiabilidad para medir Clima Ético Hospitalario como herramienta diagnóstica necesaria para la intervención sobre esta temática y el clima organizacional en general en las instituciones hospitalarias, dentro de su resultado identifica la ausencia de la confianza en las relaciones del enfermero con la empresa y con los demás profesionales; su actuar se orienta hacia el respeto a la autoridad, hay heteronomía en la relación con el médico y unas conductas mediadas más por los códigos y señales de la profesión que por las señales organizacionales, este resultado absuelve a la prueba de hipótesis en cuanto. El clima ético en su dimensión valores tiene relación con la satisfacción laboral en profesionales, donde el fin es identificar la relación entre las variables de estudio, que nos permite identificar el grado de comportamiento entre ellos, encontrándose una relación baja.

En cuanto a la variable satisfacción del profesional de la salud, se tiene en trabajo de Hernández (2012) en su estudio "Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud". Quien, califican que la Satisfacción Laboral tuvo un promedio global de 101±10. Los factores identificados con insatisfacción fueron la promoción y competencia profesional, los mejor calificados la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros, sin embargo dentro del estudio se tiene En cuanto al nivel de la satisfacción laboral del profesional de la salud, se tiene que el nivel predominante es a adecuado con el 50.75% de los encuestados manifiestan que el nivel es adecuado, así mismo se tiene al 37.31% muestran que el nivel de satisfacción es moderado y el 11.94% manifiestan que en nivel es inadecuado, asi mismo los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Concluye que el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción, así como de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados.

Al respecto en el estudio de Zelada (2015) en su estudio "Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014". Entre sus resultados obtiene que 100% (28), 68% (19) tienen satisfacción bajo y 32% (9) alto. En relación a condiciones físicas y materiales 61% (39) alto y 39% (11) bajo, muestra que el mayor porcentaje

del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones, sin embargo dentro del estudio se ha terminado al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.415 significa que existe una moderada relación positiva entre el clima ético tiene relación con el nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red, este resultado comparte con el estudio de. Serón (2010) en su estudio "Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería que Trabaja en el Servicio de Pediatría del INEN-2010". Quien determina que las enfermeras tiene un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a alto y bajo, mientras que la mayoría tiene una satisfacción de media a baja, en la dimensión beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, relación con la autoridad; referido a que se sienten mal con lo que ganan, el esfuerzo de trabajar más horas reglamentarías no es reconocido, les agrada trabajar con sus compañeras y es grato la disposición del jefe cuando se le pide alguna consulta y un porcentaje considerable tiene un nivel de satisfacción laboral medio en la dimensión condiciones físicas, desarrollo personal y desempeño de tareas; referido a que el lugar donde trabajan es confortable, disfrutan de la labor que realizan.

En el estudio de Vásquez (2007) "Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima – Perú. 2007". Acerca de la satisfacción laboral el 28 (53.8%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja, en cuanto al estudio se han podido identificar el grado de relación entre las variables de estudio, es asi que la relación entre el clima ético y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario es 0.321 quien presenta moderada relación permitiéndonos determinar que estas características o variables no están muy ligadas entre ellos, ya que se requiere de un proceso de intervención.

Luego del proceso de las contrastaciones y las presentaciones de los resultados, podemos afirmar que se han cumplido mostrar a los objetivos de la investigación que se han corroborado y demostrado en su totalidad a las hipótesis de estudio, arribando a conclusiones importantes para la toma de sesiones dentro del entorno estudiado.

.

11.CONCLUSIONES

Existe relación entre el clima ético y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario determinada por el Rho de Spearman 0.321 quien presenta moderada relación positiva, frente a $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula.

Existe relación entre el clima ético en su dimensión relaciones y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario determinada por el Rho de Spearman 0.321 quien presenta moderada relación positiva, frente a $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula.

Existe relación entre el clima ético en su dimensión valor y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario determinada por el Rho de Spearman 0.479 quien presenta moderada relación positiva, frente a $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula.

REFERENCIAS

Alva, E. (2014). Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-2012(Tesis de especialidad). Recuperada de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4276/1/Alva_Salas_Edith_2014.pdf

Anaya, J. (2010). Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital III Félix Torrealva Gutiérrez-EsSalud Ica, 2010. (Tesis de especialidad). Recuperada de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4642/1/Anaya_Huamani_Julissa_Irma_2010.pdf

Arango, G. (2011). Clima ético en organizaciones de salud: revisión de la literatura. *Revista Colombiana de Bioética*. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/1892/189219032010.pdf

Arango, G. (2011). Instrumentos usados para medir el clima ético. *Rev.latinoam.bioet* Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/1270/127024227003.pdf

Arango, G.(2016) Valores Organizacionales según Médicos y Enfermeros de Tres Centros Hospitalarios de Bogotá. *Acta Bioethica.* Recuperado de http://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v22n1/art09.pdf

Barnett,T.,Vaicys, Ch.(2000).The moderating effect of individuals perceptions of ethical work climate on ethical judgements and behavioral intentions.*Journal of business ethics.* Recuperado de https://link.springer.com/article/10.1023/A:1006382407821

Bobbio, L. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Rev. Perú. epidemiol*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/epidemiologia/v14_n2/pdf/a07v14n2.pdf

Díaz. (2012). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, Distrito La Victoria, Chiclayo – 2012 (Tesis de Licenciatura) Recuperada de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/329/1/TL_Diaz_Ruiz_StephanyMedalit.pdf

García, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* Recuperado de http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf

Gutiérrez, C. (2001) Validez aparente, validez de contenido y consistencia interna de la encuesta sobre la percepción de las Enfermeras del clima ético hospitalario. (Tesis de Maestría). Recuperada de http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/investigacion/trabajos-de-grado/

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio,P.(2010) *Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxjb250YWR1cmlhcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw

Hernández, M. (2012) Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria* .Recuperado de http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of Man*. Recuperado de

https://nadinelinpama.files.wordpress.com/2017/05/work-and-the-nature-of-man-by-frederick-herzberg.pdf

Hill C., Jones G. (1998) *Administración Estratégica*. Recuperado de

https://adrain111.files.wordpress.com/2014/09/administracion-estrategica-hill-8th.pdf

Hui , E. (2008). A survey of the etchis climate of Hong Kong public

hospitals. *Clinical ethics.* Recuperado de https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/955482

Koontz H, Weihrich H.. (1998) *Administración, Una perspectiva global*.

Recuperado de https://es.scribd.com/doc/91665646/Administracion-Una-Perspectiva-Global-11va-Edicion-Harold-Koontz-Heinz-Weihrich

Martin, K., Cullen, J. (2006) Continuities and extensions of ethical climate

theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics* Recuperado de https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9084-7

Martínez, J. (2012) *Percepción de las enfermeras y enfermeros del clima ético hospitalario en cuatro Unidades de Cuidado Intensivo, Bogotá 2012*.(Tesis de Maestría) Recuperada de http://www.bdigital.unal.edu.co/9169/1/jakelinemartinezzualuaga.2012.pdf

McDaniel, C. (1997). Development and Psychometric Properties of the

Ethics Environment Questionnaire. *Medical Care*. Recuperado de https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9298079

Muñoz, O. (2008) Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá-Colombia. *Revista Enfermería Universitaria.* Recuperado de http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/view/30243

Olson , L. (1998). Hospital nurses perceptions of the ethical climate of

their work setting. *Journal of Nursing Scholarship.* Recuperado de http://www.ncbi.nlm.nih.gov.ololo.sci-hub.cc/pubmed/9866295

Ramírez, T. ,Nájera, P., Nigenda G. (1998) Percepción de la calidad de la atención de los servicios de salud en México: perspectiva de los usuarios. *Salud Publica Mex.* Recuperado de http://www.scielosp.org/pdf/spm/v40n1/Y0400102.pdf

Saturno, P. J., Quintana, O. y Varo, J. (1997). ¿Qué es la calidad? En P. J. Saturno, J. J. Gascón y P. Parra (Eds.), *Tratado de Calidad Asistencial en Atención Primaria*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Tratado_de_calidad_asistencial_en_atenci.html?id=a8jzjgEACAAJ&redir_esc=y

Serón, N. (2010) *Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería que Trabaja en el Servicio de Pediatría del INEN-2010*. (Tesis de especialidad) Recuperada de http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=726035&indexSearch=ID

Spencer, E.; Mills, A.; Rorty, M. Y Werhane, P. (2000). *Organization Ethics In Healthcare*. Recuperado de https://global.oup.com/academic/product/organization-ethics-in-health-care-9780195129809?cc=us&lang=en&#

Vásquez, S. (2007) *Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. (Tesis de Licenciatura) Recuperada de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/488

Victor B, Cullen JB. (1998) The organizational bases of Ethical Work climates. *Administrative Science Quarterly*. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/2392857?seq=1#page_scan_tab_contents

White JB, Wallace D. (1988) *The integrity audit.* Recuperado de https://scholar.google.com/scholar_lookup?publication_year=1988&author=+White+JBauthor=+Wallace+D.&title=The+integrity+audit

World Health Organization (WHO). (1998) World Health Day, Safe Motherhood. Improve the quality of maternal health services. *Division of Reproductive Health.* Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/63845/1/WHD_98.1-13.pdf

Zelada, V.(2015) *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*. (Tesis de especialidad) Recuperada de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4738/1/Zelada_Rosales_Vanessa_Pamela_2015.pdf.

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CLIMA ETICO Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA MICRO-RED SESQUICENTENARIO- CALLAO, 2016.

AUTOR: Br. Verónica Elizabeth, De la Cruz Castillón

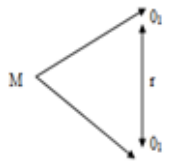
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores
Problema General: ¿Cuál es la relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao, 2016? **Problemas Específicos:** 1 ¿Cuál es la relación entre el clima ético en su dimensión relación y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao, 2016? 2. ¿Cuál es la relación entre el clima ético en su dimensión valores y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao, 2016?	**Objetivo general** Determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao, 2016. **Objetivos específicos** 1. Identificar la relación que existe entre el clima ético en su dimensión relación y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao , 2016 2. Identificar la relación que existe entre el clima ético en su dimensión valores y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao , 2016	**Hipótesis general** El clima ético incrementa el nivel de satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao, 2016. **Hipótesis específicas** 1. El clima ético en su dimensión relaciones incrementa la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao , 2016 2. El clima ético en su dimensión valores incrementa la satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao , 2016	

Variable 1: Clima Ético

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
1. Relaciones	Preguntas de relaciones Interpersonales con los profesionales de la salud y los pacientes.	**1-26**	**Ordinal Policotómica**	(4) Siempre (3) Con frecuencia (2) Algunas veces (1) Nunca Nivel: Bajo Medio Alto
2. Valores	Preguntas de valores de honestidad, responsabilidad y tolerancia.	**27-40**		

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
1 Trabajo actual	Lugar o área designado de trabajo	**1-2-3-4**	**Ordinal Policotómica**	(5) Totalmente de acuerdo (4) Mayormente de acuerdo (3) Indiferente a opinión (2) Pocas veces en desacuerdo (1)Totalmente en desacuerdo Nivel: Bajo Medio Alto
2.Trabajo en general	Labor que realiza el trabajador	**5-6-7**		
3.Interacción con el jefe inmediato	Interacción con equipos de trabajo	**8-9-10-11-12**		
4.Oportunidades de progreso	Situaciones de superación	**13-14**		
5.Remuneraciones e incentivos	Pago por un trabajo	**15-16**		
6.Interrelación con los compañeros de trabajo	Relación con personal del área	**17-18**		
7.Ambiente de trabajo	Pertenencia del trabajador a la institución	**19-20-21-22**		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR
Tipo: El tipo de investigación es Descriptivo y Correlacional. **Alcance**: Enfoque cuantitativo **Diseño:** El diseño de la investigación fue de tipo no experimental de corte transversal y correlacional.  Figura 1. Diagrama del diseño correlacional Donde: **M:** Profesionales de salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao **O_1:** Observación sobre el clima ético. **r:** Relación entre variables. **O_2:**Observacion sobre la satisfacción laboral **Método:** Hipotético deductivo	**Población:** La población para el estudio del clima ético y satisfacción del personal de salud estará constituida por todos los profesionales de la salud que laboran en salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao en el año 2016. **Tipo de muestreo:** Se trabajará con población muestral, ya que se encuestará a todos los profesionales de salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao. **Tamaño de muestra:** Todo el personal de salud de la Micro-Red Sesquicentenario-Callao tal como se indica al detalle: Médicos: Enfermera: Obstetrices: Cirujano Dentista: Psicólogo: Otros: Total: 97 Para el estudio piloto se trabajó con muestra de 30 profesionales.	**Variable 1:Clima Ético** **Técnicas: Encuesta** **Instrumentos:** Cuestionario de Clima Ético **Autor**: Muñoz, Olga, en Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá-Colombia **Año:** 2008 **Monitoreo:** 1 vez al año **Ámbito de Aplicación:** Hospitales **Forma de Administración:** Cuestionario **Variable 2: Satisfacción Laboral** **Técnicas: Encuesta** **Instrumento:** Encuesta de Satisfacción del personal de salud **Autor:** Dirección general de salud de las personas del Ministerio de Salud - Perú **Año:** 2002 **Monitoreo:** Cada 6 meses **Ámbito de Aplicación:** MINSA **Forma de Administración:** Cuestionario escrito para marcar.	**DESCRIPTIVA:** Promedios y porcentajes de cada variable, representación a través de tablas y figuras respectivamente. **INFERENCIAL:** Para determinar la correlación de las variables se aplicará la prueba estadística para correlaciones de Spearman.

Anexo 3. MATRIZ OPERACIONAL

Variable 1: Clima ético

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles	Rangos
1.Relaciones	Preguntas de relaciones interpersonales con los profesionales de la salud y los pacientes	1-26			
				Bajo	[40 – 80]
	Preguntas de valores de honestidad, responsabilidad y tolerancia		Ordinal Politómica	Moderado	[81-120]
2.Valores				Alto	[121-160]
		27-40			

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles	Rangos
1.Trabajo actual	Lugar o área designado de trabajo	1-2-3-4			
	Labor que realiza el trabajador				
2.Trabajo en general		5-6-7			
	Interacción con equipos de trabajo				
3.Interacción con el jefe inmediato	Situaciones de superación	8-9-10-11-12			
4.Oportunidades de progreso	Pago por un trabajo	13-14		Inadecuado	[22-51]
			Ordinal Politómica		
5.Remuneraciones e incentivos	Relación con personal del área	15-16		Moderado	[52-80]
				Adecuado	[81-110]
6.Interrelación con los compañeros de trabajo	Pertenencia del trabajador a la institución	17-18			
7.Ambiente de trabajo		19-20-21-22			

Anexo 4. INSTRUMENTOS

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

2. CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN:

Clima Ético y Satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016

Mi nombre es De la Cruz Castillón, Verónica Elizabeth, estudiante de la Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, estoy realizando la presente investigación y su participación será de importante. Estos cuestionarios son anónimos. Las respuestas se analizan de manera grupal, no individual. Se miden diferentes aspectos a los que Ud. debe responder marcando con una "X.

Luego de haber leído las pautas mencionadas proceda usted a marcar y firmar su consentimiento.

Consentimiento de participar en el estudio: Si……. No……

Fecha:

_____

Firma

DATOS GENERALES:

Marque con una (X) y complete los siguientes items.

1. Género: ( ) Femenino ( ) Masculino
2. Edad: ( ) <30 años. ( ) 31-45 años. ( ) 46-59 años. ( ) > 60 años
3. Grupo Ocupacional: ( ) Profesional ( ) Técnico
4. Condición laboral: ( ) Nombrado ( )CAS
5. Tiempo de permanencia en la institución: ( ) <5 años. ( ) 6-10 años ( ) > 10 años
6. Tiempo del puesto de trabajo actual: ( ) <5 años. ( ) 6-10 años ( ) > 10 años
7. Servicio en el que labora actualmente:……..

. Cuestionario de Clima Ético (Modificado por Verónica De la Cruz)
Basado en el original de Muñoz Olga (2008)

Leyenda: 1=Nunca 2=Algunas veces 3= Frecuentemente 4=Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
Dimensión Relaciones					
1	Mis colegas escuchan mis preocupaciones acerca del cuidado de los pacientes.				
2	Los pacientes saben qué esperar del cuidado de su salud.				
3	El jefe del establecimiento me ayuda cuando no soy capaz de decidir lo correcto o lo incorrecto en una situación de cuidado de un paciente.				
4	Las políticas del establecimiento de salud me orientan cuando hay problemas en el cuidado del paciente.				
5	Los profesionales de la salud de este establecimiento confían entre sí.				
6	Los profesionales de la salud de este establecimiento tienen acceso a la información necesaria para resolver los problemas de cuidado de los pacientes.				
7	El jefe del establecimiento me apoya en las decisiones que tomo acerca del cuidado de mis pacientes.				
8	Los profesionales de la salud de este establecimiento comparten un claro significado de la misión del hospital.				
9	Existe comunicación entre los profesionales de la salud de este establecimiento sobre el tratamiento que reciben los pacientes.				
10	Mis colegas me ayudan a cerca de las dificultades de cuidado con mis pacientes.				
11	Los profesionales de la salud de este establecimiento utilizan la información necesaria para resolver los problemas de cuidado de los pacientes.				
12	El jefe de este establecimiento me escucha cuando hablo de los problemas de cuidado de los pacientes.				
13	Cuando se toman decisiones se tienen en cuenta los sentimientos y valores de todos los que cuidan al paciente.				
14	Participo en las decisiones que se toman acerca del tratamiento de mis pacientes.				
15	El jefe de este establecimiento es alguien en quien puedo confiar.				
16	Los conflictos se manejan abiertamente, sin evadirlos en este establecimiento.				
17	Los profesionales de la salud de este establecimiento respetan la opinión de cada uno, incluso cuando hay desacuerdo en lo que es mejor para el paciente.				
18	Yo trabajo con profesionales de la salud competentes.				
19	Los deseos del paciente son respetados en este establecimiento.				
20	Cuando mis colegas son incapaces de decidir qué es lo correcto e incorrecto en una situación particular de un paciente, he observado que el jefe del establecimiento les ayuda.				
21	Existe un ambiente propicio para cuestionar, aprender y ser creativos para responder a los problemas de cuidado de los pacientes.				
22	Los profesionales de la salud de este establecimiento se respetan mutuamente.				
23	En mi servicio se brinda al paciente un cuidado seguro.				
24	El jefe de este establecimiento es alguien a quien yo respeto.				
25	En mi servicio practico mi función asignada como creo que debe practicarse.				
26	En este establecimiento los profesionales de la salud son apoyados y respetadas.				

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
Dimensión valores					
27	Los profesionales de la salud de este establecimiento cumplen de manera responsable sus funciones.				
28	Este establecimiento reconoce los aciertos y desaciertos de sus trabajadores sin privilegiar a nadie.				
29	En este establecimiento se aplican protocolos frente al cuidado del paciente.				
30	Me siento capaz de comunicar mis opiniones frente a los demás compañeros de trabajo.				
31	Las personas con las que trabajo toleran los momentos difíciles entre compañeros.				
32	Este establecimiento tiene en cuenta las sugerencias que hacen sus clientes internos y externos.				
33	Los hábitos de los pacientes son tenidos en cuenta para su cuidado.				
34	Se da a conocer a los usuarios sus derechos como pacientes.				
35	El paciente conoce la verdad sobre su situación de salud.				
36	En el trato a los pacientes predomina su salud sobre el interés económico de este establecimiento.				
37	Se permite la intervención de la familia en el cuidado al paciente.				
38	En este establecimiento se le informa a los pacientes los beneficios y riesgos de los procedimientos que se le realizan.				
39	Los registros en la historia clínica de los pacientes son fieles a los hechos sucedidos.				
40	Los profesionales de la salud de este establecimiento asumen las consecuencias de sus actos.				

. Cuestionario de Satisfacción Laboral (Validado por MINSA 2002)

Leyenda: 5=Totalmente de acuerdo 4=Mayormente de acuerdo 3= Indiferente a la opinión 2=Pocas veces de acuerdo 1= Totalmente en desacuerdo con la opinión

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
Trabajo Actual						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados					
Trabajo en general						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo					
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral					
Interacción con el jefe inmediato						
8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho					
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras					
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones					
11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento					
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución					
Oportunidades de progreso						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano					
Remuneraciones e incentivos						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.					
Interrelación con los compañeros de trabajo						
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo					
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
Ambiente de trabajo						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución					
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan					
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
22	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí					

Anexo 5. CERTIFICADOS DE VALIDEZ

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Gerardo AYALA DE LA VEGA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con ustedpara expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la **Maestríaen gestión de los servicios de la salud**, requierovalidar los instrumentos con los cuales recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre del proyecto de investigación es:
Relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario, 2016y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición Conceptual de la Variable y Dimensiones
- Matriz de Operacionalización de la Variable
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Bach. De la Cruz Castillón, Verónica Elizabeth

Firma
Apellidos y nombre: De la Cruz Castillón Verónica E.
41745955
D.N.I:

UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima ético

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión relaciones							
1	Mis colegas escuchan mis preocupaciones acerca del cuidado de los pacientes.	X		X		X		
2	Los pacientes saben qué esperar del cuidado de su salud.	X		X		X		
3	El jefe del establecimiento me ayuda cuando no soy capaz de decidir lo correcto o lo incorrecto en una situación de cuidado de un paciente.	X		X		X		
4	Las políticas del establecimiento de salud me orientan cuando hay problemas en el cuidado del paciente.	X		X		X		
5	Los profesionales de la salud de este establecimiento confían entre sí.	X		X		X		
6	Los profesionales de la salud de este establecimiento tienen acceso a la información necesaria para resolver los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
7	El jefe del establecimiento me apoya en las decisiones que tomo acerca del cuidado de mis pacientes.	X		X		X		
8	Los profesionales de la salud de este establecimiento comparten un claro significado de la misión del hospital.	X		X		X		
9	Existe comunicación entre los profesionales de la salud de este establecimiento sobre el tratamiento que reciben los pacientes.	X		X		X		
10	Mis colegas me ayudan a cerca de las dificultades de cuidado con mis pacientes.	X		X		X		
11	Los profesionales de la salud de este establecimiento utilizan la información necesaria para resolver los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
12	El jefe de este establecimiento me escucha cuando hablo de los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
13	Cuando se toman decisiones se tienen en cuenta los sentimientos y valores de todos los que cuidan al paciente.	X		X		X		
14	Participo en las decisiones que se toman acerca del tratamiento de mis pacientes.	X		X		X		
15	El jefe de este establecimiento es alguien en quien puedo confiar.	X		X		X		
16	Los conflictos se manejan abiertamente, sin evadirlos en este establecimiento.	X		X		X		
17	Los profesionales de la salud de este establecimiento respetan la opinión de cada uno, incluso cuando hay desacuerdo en lo que es mejor para el paciente.	X		X		X		
18	Yo trabajo con profesionales de la salud competentes.	X		X		X		
	Los deseos del paciente son respetados en este establecimiento.	X		X		X		
19	Cuando mis colegas son incapaces de decidir qué es lo correcto e incorrecto en una situación particular de un paciente, he observado que el jefe del establecimiento les ayuda.	X		X		X		
20	Existe un ambiente propicio para cuestionar, aprender y ser creativos para responder a los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
21	Los profesionales de la salud de este establecimiento se respetan mutuamente.	X		X		X		
22	En mi servicio se brinda al paciente un cuidado seguro.	X		X		X		
23	El jefe de este establecimiento es alguien a quien yo respeto.	X		X		X		
24	En mi servicio practico mi función asignada como creo que debe practicarse.	X		X		X		
25	En este establecimiento los profesionales de la salud son apoyados y respetados.	X		X		X		
26	Mis colegas escuchan mis preocupaciones acerca del cuidado de los pacientes.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Dimensión valores	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Los profesionales de la salud de este establecimiento cumplen de manera responsable sus funciones.	X		X		X		
28	Este establecimiento reconoce los aciertos y desaciertos de sus trabajadores sin privilegiar a nadie.	X		X		X		
29	En este establecimiento se aplican protocolos frente al cuidado del paciente.	X		X		X		
30	Me siento capaz de comunicar mis opiniones frente a los demás compañeros de trabajo.	X		X		X		
31	Las personas con las que trabajo toleran los momentos difíciles entre compañeros.	X		X		X		
32	Este establecimiento tiene en cuenta las sugerencias que hacen sus clientes internos y externos.	X		X		X		
33	Los hábitos de los pacientes son tenidos en cuenta para su cuidado.	X		X		X		
34	Se da a conocer a los usuarios sus derechos como pacientes.	X		X		X		
35	El paciente conoce la verdad sobre su situación de salud.	X		X		X		
36	En el trato a los pacientes predomina su salud sobre el interés económico de este establecimiento.	X		X		X		
37	Se permite la intervención de la familia en el cuidado al paciente.	X		X		X		
38	En este establecimiento se les informa a los pacientes los beneficios y riesgos de los procedimientos que se le realizan.	X		X		X		
39	Los registros en la historia clínica de los pacientes son fieles a los hechos sucedidos.	X		X		X		
40	Los profesionales de la salud de este establecimiento asumen las consecuencias de sus actos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Gerardo Ayala De la Vega **DNI:** 08480218

Especialidad del validador: Dr. estomatologia

15 **de** 12 **del 20**16

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Johnny Gustavo Canales Huertas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con ustedpara expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la **Maestríaen gestión de los servicios de la salud**, requierovalidar los instrumentos con los cuales recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre del proyecto de investigación es:
Relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario, 2016y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición Conceptual de la Variable y Dimensiones
- Matriz de Operacionalización de la Variable
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Bach. De la Cruz Castillón, Verónica Elizabeth

Firma
Apellidos y nombre:
De la Cruz Castillón Verónica E.
D.N.I: 40745955

UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima ético

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Dimensión relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mis colegas escuchan mis preocupaciones acerca del cuidado de los pacientes.	X		X		X		
2	Los pacientes saben qué esperar del cuidado de su salud.	X		X		X		
3	El jefe del establecimiento me ayuda cuando no soy capaz de decidir lo correcto o lo incorrecto en una situación de cuidado de un paciente.	X		X		X		
4	Las políticas del establecimiento de salud me orientan cuando hay problemas en el cuidado del paciente.	X		X		X		
5	Los profesionales de la salud de este establecimiento confían entre sí.	X		X		X		
6	Los profesionales de la salud de este establecimiento tienen acceso a la información necesaria para resolver los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
7	El jefe del establecimiento me apoya en las decisiones que tomo acerca del cuidado de mis pacientes.	X		X		X		
8	Los profesionales de la salud de este establecimiento comparten un claro significado de la misión del hospital.	X		X		X		
9	Existe comunicación entre los profesionales de la salud de este establecimiento sobre el tratamiento que reciben los pacientes.	X		X		X		
10	Mis colegas me ayudan a cerca de las dificultades de cuidado con mis pacientes.	X		X		X		
11	Los profesionales de la salud de este establecimiento utilizan la información necesaria para resolver los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
12	El jefe de este establecimiento me escucha cuando hablo de los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
13	Cuando se toman decisiones se tienen en cuenta los sentimientos y valores de todos los que cuidan al paciente.	X		X		X		
14	Participo en las decisiones que se toman acerca del tratamiento de mis pacientes.	X		X		X		
15	El jefe de este establecimiento es alguien en quien puedo confiar.	X		X		X		
16	Los conflictos se manejan abiertamente, sin evadirlos en este establecimiento.	X		X		X		
17	Los profesionales de la salud de este establecimiento respetan la opinión de cada uno, incluso cuando hay desacuerdo en lo que es mejor para el paciente.	X		X		X		
18	Yo trabajo con profesionales de la salud competentes.	X		X		X		
	Los deseos del paciente son respetados en este establecimiento.	X		X		X		
19	Cuando mis colegas son incapaces de decidir qué es lo correcto e incorrecto en una situación particular de un paciente, he observado que el jefe del establecimiento les ayuda.	X		X		X		
20	Existe un ambiente propicio para cuestionar, aprender y ser creativos para responder a los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
21	Los profesionales de la salud de este establecimiento se respetan mutuamente.	X		X		X		
22	En mi servicio se brinda al paciente un cuidado seguro.	X		X		X		
23	El jefe de este establecimiento es alguien a quien yo respeto.	X		X		X		
24	En mi servicio practico mi función asignada como creo que debe practicarse.	X		X		X		
25	En este establecimiento los profesionales de la salud son apoyados y respetados.	X		X		X		
26	Mis colegas escuchan mis preocupaciones acerca del cuidado de los pacientes.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Dimensión valores	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Los profesionales de la salud de este establecimiento cumplen de manera responsable sus funciones.	X		X		X		
28	Este establecimiento reconoce los aciertos y desaciertos de sus trabajadores sin privilegiar a nadie.	X		X		X		
29	En este establecimiento se aplican protocolos frente al cuidado del paciente.	X		X		X		
30	Me siento capaz de comunicar mis opiniones frente a los demás compañeros de trabajo.	X		X		X		
31	Las personas con las que trabajo toleran los momentos difíciles entre compañeros.	X		X		X		
32	Este establecimiento tiene en cuenta las sugerencias que hacen sus clientes internos y externos.	X		X		X		
33	Los hábitos de los pacientes son tenidos en cuenta para su cuidado.	X		X		X		
34	Se da a conocer a los usuarios sus derechos como pacientes.	X		X		X		
35	El paciente conoce la verdad sobre su situación de salud.	X		X		X		
36	En el trato a los pacientes predomina su salud sobre el interés económico de este establecimiento.	X		X		X		
37	Se permite la intervención de la familia en el cuidado al paciente.	X		X		X		
38	En este establecimiento se les informa a los pacientes los beneficios y riesgos de los procedimientos que se le realizan.	X		X		X		
39	Los registros en la historia clínica de los pacientes son fieles a los hechos sucedidos.	X		X		X		
40	Los profesionales de la salud de este establecimiento asumen las consecuencias de sus actos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Johnny Canales Huarhua **DNI:** 10107319

Especialidad del validador: Maestría Ciencias Universitarias

22 de 12 del 2016

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Johnny Canales H.
RNE. Nº 732 C.O.P. Nº 14032
Esp. Ortodoncia y Ortopedia

Firma del Experto Informante.

UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Jafet Portilla Araúl

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con ustedpara expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la **Maestríaen gestión de los servicios de la salud**, requierovalidar los instrumentos con los cuales recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre del proyecto de investigación es:
Relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario, 2016y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición Conceptual de la Variable y Dimensiones
- Matriz de Operacionalización de la Variable
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Matriz de consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Bach. De la Cruz Castillón, Verónica Elizabeth

Firma
Apellidos y nombre: De la Cruz Castillón Verónica E.
41745955
D.N.I:

UCV
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima ético

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Dimensión relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mis colegas escuchan mis preocupaciones acerca del cuidado de los pacientes.	X		X		X		
2	Los pacientes saben qué esperar del cuidado de su salud.	X		X		X		
3	El jefe del establecimiento me ayuda cuando no soy capaz de decidir lo correcto o lo incorrecto en una situación de cuidado de un paciente.	X		X		X		
4	Las políticas del establecimiento de salud me orientan cuando hay problemas en el cuidado del paciente.	X		X		X		
5	Los profesionales de la salud de este establecimiento confían entre sí.	X		X		X		
6	Los profesionales de la salud de este establecimiento tienen acceso a la información necesaria para resolver los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
7	El jefe del establecimiento me apoya en las decisiones que tomo acerca del cuidado de mis pacientes.	X		X		X		
8	Los profesionales de la salud de este establecimiento comparten un claro significado de la misión del hospital.	X		X		X		
9	Existe comunicación entre los profesionales de la salud de este establecimiento sobre el tratamiento que reciben los pacientes.	X		X		X		
10	Mis colegas me ayudan a cerca de las dificultades de cuidado con mis pacientes.	X		X		X		
11	Los profesionales de la salud de este establecimiento utilizan la información necesaria para resolver los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
12	El jefe de este establecimiento me escucha cuando hablo de los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
13	Cuando se toman decisiones se tienen en cuenta los sentimientos y valores de todos los que cuidan al paciente.	X		X		X		
14	Participo en las decisiones que se toman acerca del tratamiento de mis pacientes.	X		X		X		
15	El jefe de este establecimiento es alguien en quien puedo confiar.	X		X		X		
16	Los conflictos se manejan abiertamente, sin evadirlos en este establecimiento.	X		X		X		
17	Los profesionales de la salud de este establecimiento respetan la opinión de cada uno, incluso cuando hay desacuerdo en lo que es mejor para el paciente.	X		X		X		
18	Yo trabajo con profesionales de la salud competentes.	X		X		X		
	Los deseos del paciente son respetados en este establecimiento.	X		X		X		
19	Cuando mis colegas son incapaces de decidir qué es lo correcto e incorrecto en una situación particular de un paciente, he observado que el jefe del establecimiento les ayuda.	X		X		X		
20	Existe un ambiente propicio para cuestionar, aprender y ser creativos para responder a los problemas de cuidado de los pacientes.	X		X		X		
21	Los profesionales de la salud de este establecimiento se respetan mutuamente.	X		X		X		
22	En mi servicio se brinda al paciente un cuidado seguro.	X		X		X		
23	El jefe de este establecimiento es alguien a quien yo respeto.	X		X		X		
24	En mi servicio practico mi función asignada como creo que debe practicarse.	X		X		X		
25	En este establecimiento los profesionales de la salud son apoyados y respetados.	X		X		X		
26	Mis colegas escuchan mis preocupaciones acerca del cuidado de los pacientes.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	Dimensión valores	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Los profesionales de la salud de este establecimiento cumplen de manera responsable sus funciones.	X		X		X		
28	Este establecimiento reconoce los aciertos y desaciertos de sus trabajadores sin privilegiar a nadie.	X		X		X		
29	En este establecimiento se aplican protocolos frente al cuidado del paciente.	X		X		X		
30	Me siento capaz de comunicar mis opiniones frente a los demás compañeros de trabajo.	X		X		X		
31	Las personas con las que trabajo toleran los momentos difíciles entre compañeros.	X		X		X		
32	Este establecimiento tiene en cuenta las sugerencias que hacen sus clientes internos y externos.	X		X		X		
33	Los hábitos de los pacientes son tenidos en cuenta para su cuidado.	X		X		X		
34	Se da a conocer a los usuarios sus derechos como pacientes.	X		X		X		
35	El paciente conoce la verdad sobre su situación de salud.	X		X		X		
36	En el trato a los pacientes predomina su salud sobre el interés económico de este establecimiento.	X		X		X		
37	Se permite la intervención de la familia en el cuidado al paciente.	X		X		X		
38	En este establecimiento se les informa a los pacientes los beneficios y riesgos de los procedimientos que se le realizan.	X		X		X		
39	Los registros en la historia clínica de los pacientes son fieles a los hechos sucedidos.	X		X		X		
40	Los profesionales de la salud de este establecimiento asumen las consecuencias de sus actos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Tafur Portilla raul **DNI:** 08794532

Especialidad del validador: Dr. Filosofía y educación

8 de 12 del 2016

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. CARTA DE PRESENTACION

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Escuela de Postgrado

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

Lima, 08 de noviembre de 2016

Carta P. 1094 – 2016 EPG – UCV L

Señor(a)

Dr. Roberto Espinoza Atoche

Médico Jefe de la Micro-red Sesquicentenario

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Verónica Elizabeth De la Cruz Castillón** identificado(a) con DNI N.° **41745955** y código de matrícula N.° **6000151399**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Relación entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-red Sesquicentenario - Callao, 2016"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,

ESCUELA DE POSTGRADO - LIMA
UCV
DIRECTOR

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 7. CONSTANCIA DE INVESTIGACION REALIZADA

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO

CONSTANCIA

EL MEDICO JEFE DE LA MICRORRED "SESQUICENTENARIO"
HACE CONSTAR :

Que la Srta. VERONICA ELIZABETH DE LA CRUZ CASTILLON, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud, de la Universidad "CESAR VALLEJO", realizó satisfactoriamente el trabajo de Investigación (Tesis) "CLIMA ETICO Y SATISFACCION LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA MICRORRED SESQUICENTENARIO-CALLAO 2016", demostrando veracidad y responsabilidad en nuestra institución.

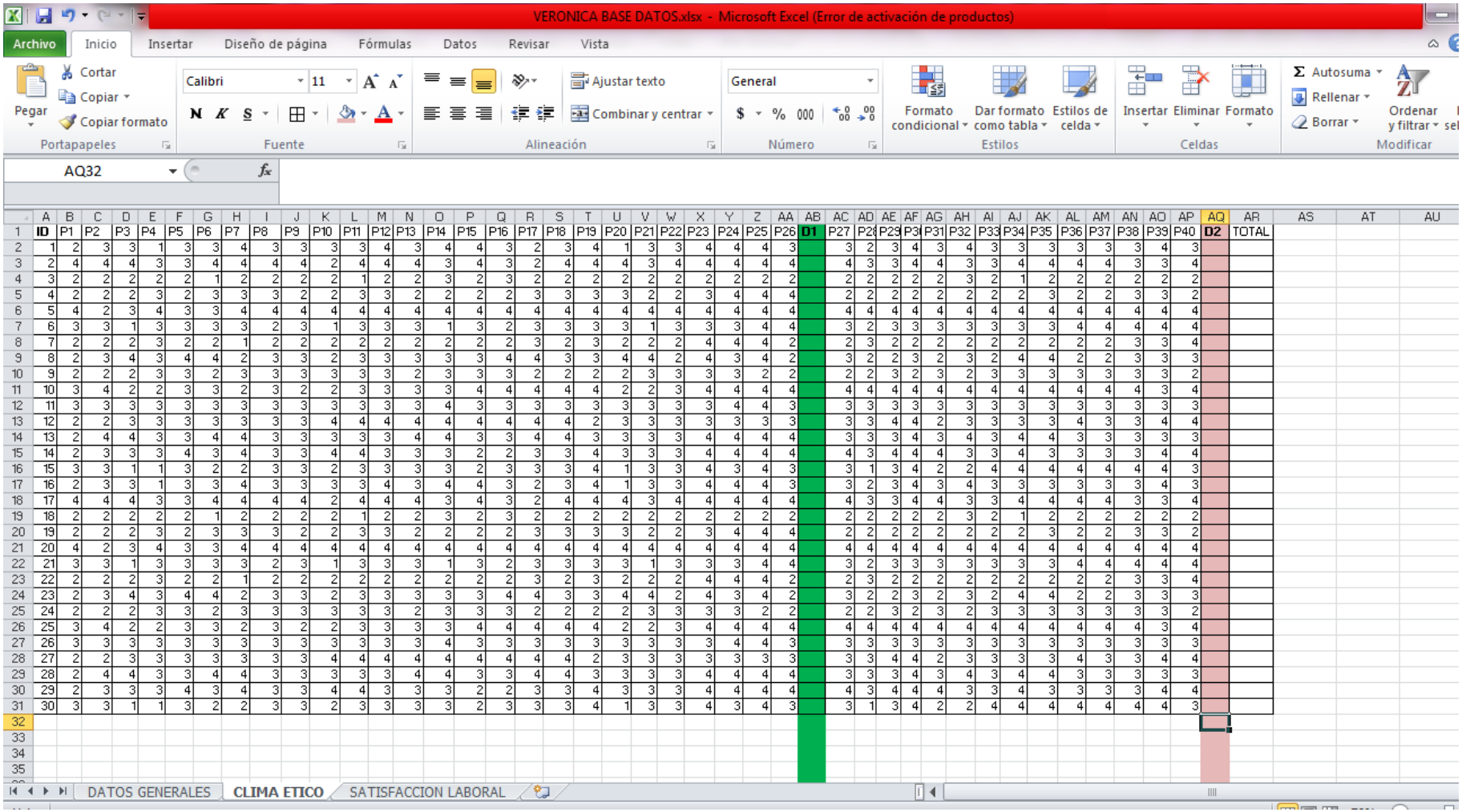
Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
Dirección de Red de Salud BEPECA
Microred Sesquicentenario

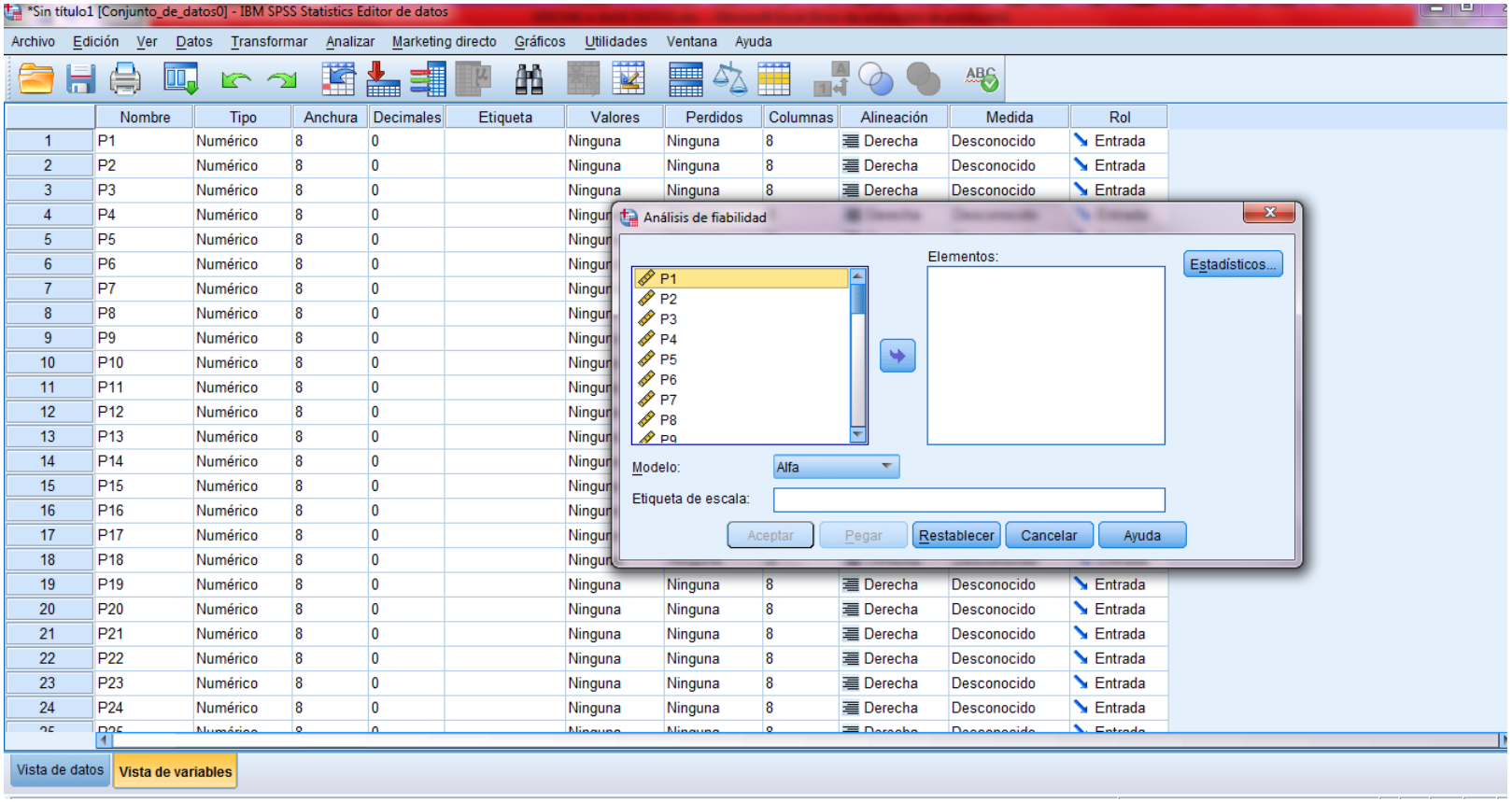
Dr. ROBERTO ESPINOZA ATOCHE
MÉDICO JEFE
C.M.P. 24567

Callao, 29 de Diciembre de 2016

Anexo 8. MATRIZ DE DATOS PRUEBA PILOTO



ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D1	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	D2	TOTAL
1	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3	3	4	4	4	3		3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3		
2	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4		
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2		
4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4		2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2		
5	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4		3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
7	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2		2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4		
8	2	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2		3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3		
9	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2		2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2		
10	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3		3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4		
13	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4		3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3		
14	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4		4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4		
15	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3		3	1	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3		
16	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3	3	4	4	4	3		3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3		
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4		4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4		
18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2		
19	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4		2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2		
20	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
21	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4		3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4		
22	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2		2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4		
23	2	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2		3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3		
24	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2		2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2		
25	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3		3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4		
28	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4		3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3		
29	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4		4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4		
30	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3		3	1	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3		


*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos
Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda
Nombre Tipo Anchura Decimales Etiqueta Valores Perdidos Columnas Alineación Medida Rol
Análisis de fiabilidad
Elementos:
Estadísticos...
P1
P2
P3
P4
P5
P6
P7
P8
Modelo:
Alfa
Etiqueta de escala:
Aceptar
Pegar
Restablecer
Cancelar
Ayuda
Vista de datos
Vista de variables

BASE CLIMA ETICO.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

- Resultado
  - Log
  - Análisis de fiabilidad
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Escala: CLIMA ET
      - Título
      - Resumen de
      - Estadísticos

```
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P
33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40
  /SCALE('CLIMA ETICO') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\CECILIA\Desktop\BASE CLIMA ETICO.sav

Escala: CLIMA ETICO

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	30	100.0

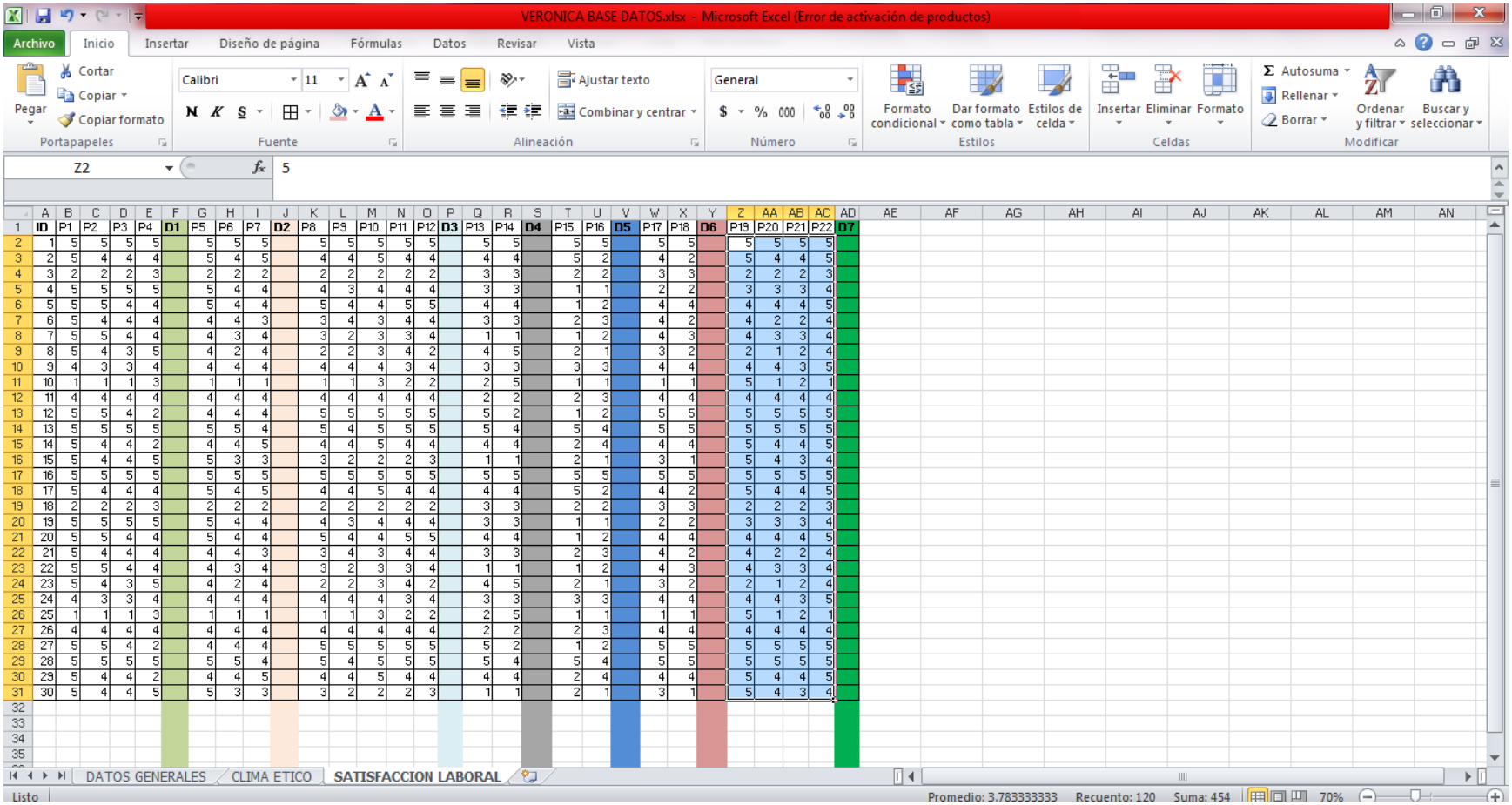
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

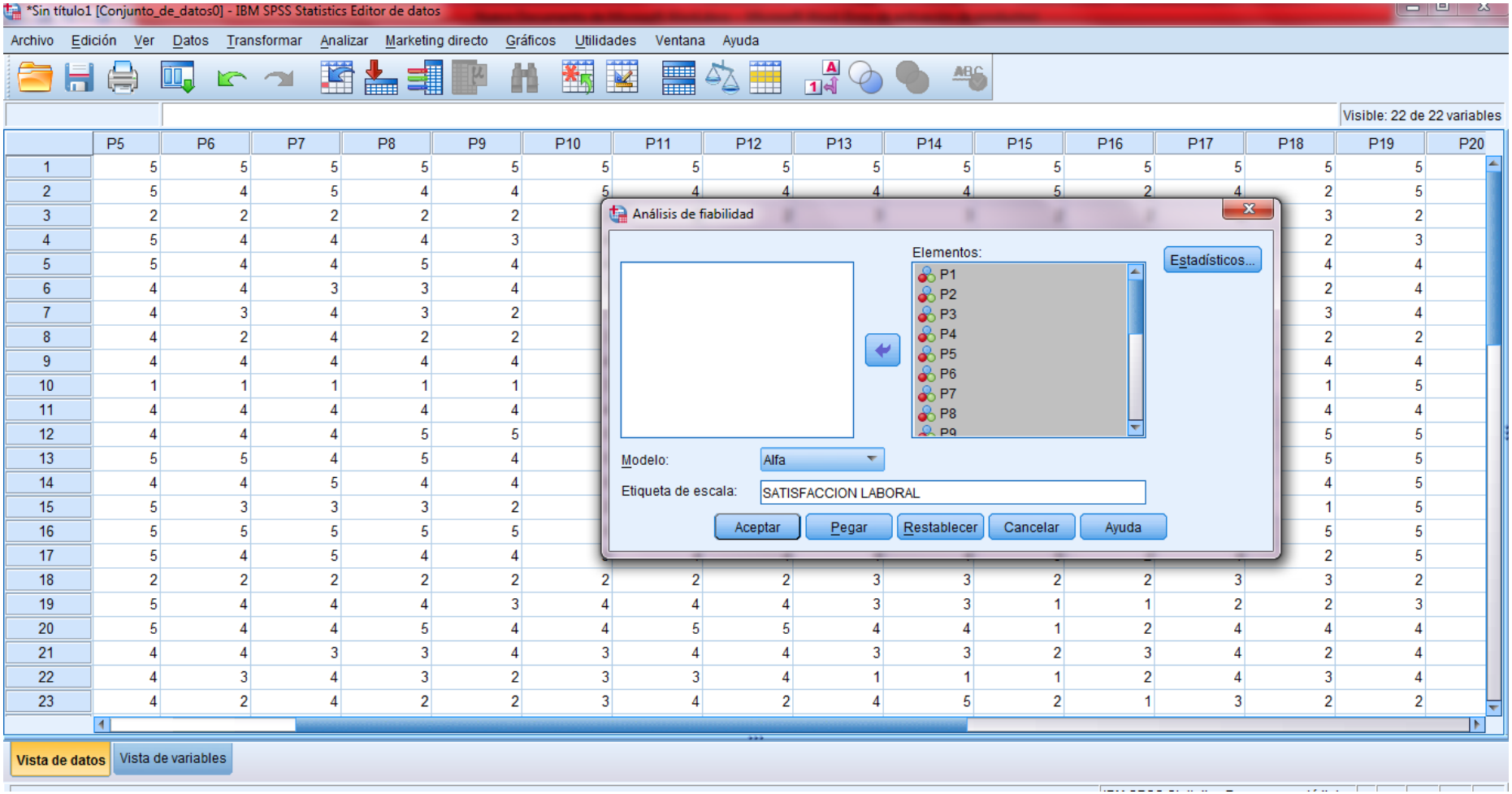
Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	40

IBM SPSS Statistics Processor está listo

SATISFACCIÓN LABORAL ALFA CRONBACH



ID	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	D2	P8	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	D4	P15	P16	D5	P17	P18	D6	P19	P20	P21	P22	D7
1	5	5	5	5		5	5	5		5	5	5	5	5		5	5		5	5		5	5		5	5	5	5	
2	5	4	4	4		5	4	5		4	4	5	4	4		4	4		5	2		4	2		5	4	4	5	
3	2	2	2	3		2	2	2		2	2	2	2	2		3	3		2	2		3	3		2	2	2	3	
4	5	5	5	5		5	4	4		4	3	4	4	4		3	3		1	1		2	2		3	3	3	4	
5	5	5	4	4		5	4	4		5	4	4	5	5		4	4		1	2		4	4		4	4	4	5	
6	5	4	4	4		4	4	3		3	4	3	4	4		3	3		2	3		4	2		4	2	2	4	
7	5	5	4	4		4	3	4		3	2	3	3	4		1	1		1	2		4	3		4	3	3	4	
8	5	4	3	5		4	2	4		2	2	3	4	2		4	5		2	1		3	2		2	1	2	4	
9	4	3	3	4		4	4	4		4	4	4	3	4		3	3		3	3		4	4		4	4	3	5	
10	1	1	1	3		1	1	1		1	1	3	2	2		2	5		1	1		1	1		5	1	2	1	
11	4	4	4	4		4	4	4		4	4	4	4	4		2	2		2	3		4	4		4	4	4	4	
12	5	5	4	2		4	4	4		5	5	5	5	5		5	2		1	2		5	5		5	5	5	5	
13	5	5	5	5		5	5	4		5	4	5	5	5		5	4		5	4		5	5		5	5	5	5	
14	5	4	4	2		4	4	5		4	4	5	4	4		4	4		2	4		4	4		5	4	4	5	
15	5	4	4	5		5	3	3		3	2	2	2	3		1	1		2	1		3	1		5	4	3	4	
16	5	5	5	5		5	5	5		5	5	5	5	5		5	5		5	5		5	5		5	5	5	5	
17	5	4	4	4		5	4	5		4	4	5	4	4		4	4		5	2		4	2		5	4	4	5	
18	2	2	2	3		2	2	2		2	2	2	2	2		3	3		2	2		3	3		2	2	2	3	
19	5	5	5	5		5	4	4		4	3	4	4	4		3	3		1	1		2	2		3	3	3	4	
20	5	5	4	4		5	4	4		5	4	4	5	5		4	4		1	2		4	4		4	4	4	5	
21	5	4	4	4		4	4	3		3	4	3	4	4		3	3		2	3		4	2		4	2	2	4	
22	5	5	4	4		4	3	4		3	2	3	3	4		1	1		1	2		4	3		4	3	3	4	
23	5	4	3	5		4	2	4		2	2	3	4	2		4	5		2	1		3	2		2	1	2	4	
24	4	3	3	4		4	4	4		4	4	4	3	4		3	3		3	3		4	4		4	4	3	5	
25	1	1	1	3		1	1	1		1	1	3	2	2		2	5		1	1		1	1		5	1	2	1	
26	4	4	4	4		4	4	4		4	4	4	4	4		2	2		2	3		4	4		4	4	4	4	
27	5	5	4	2		4	4	4		5	5	5	5	5		5	2		1	2		5	5		5	5	5	5	
28	5	5	5	5		5	5	4		5	4	5	5	5		5	4		5	4		5	5		5	5	5	5	
29	5	4	4	2		4	4	5		4	4	5	4	4		4	4		2	4		4	4		5	4	4	5	
30	5	4	4	5		5	3	3		3	2	2	2	3		1	1		2	1		3	1		5	4	3	4	



	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	2	5	
3	2	2	2	2	2									3	2	
4	5	4	4	4	3									2	3	
5	5	4	4	5	4									4	4	
6	4	4	3	3	4									2	4	
7	4	3	4	3	2									3	4	
8	4	2	4	2	2									2	2	
9	4	4	4	4	4									4	4	
10	1	1	1	1	1									1	5	
11	4	4	4	4	4									4	4	
12	4	4	4	5	5									5	5	
13	5	5	4	5	4									5	5	
14	4	4	5	4	4									4	5	
15	5	3	3	3	2									1	5	
16	5	5	5	5	5									5	5	
17	5	4	5	4	4									2	5	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	
19	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	1	2	2	3	
20	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	1	2	4	4	4	
21	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	
22	4	3	4	3	2	3	3	4	1	1	1	2	4	3	4	
23	4	2	4	2	2	3	4	2	4	5	2	1	3	2	2	

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

- Resultado
  - Log
  - Análisis de fiabilidad
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Escala: SATISFAC
      - Título
      - Resumen de
      - Estadísticos

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22
  /SCALE('SATISFACCION LABORAL') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: SATISFACCION LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.959	22

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Anexo 9. MATRIZ DE DATOS INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO CLIMA ETICO

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D1	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	D2	TOTAL
1	2	2	1	2	4	4	1	3	3	2	4	4	3	4	1	2	2	3	3	1	4	3	4	4	4	3	73	1	3	3	2	4	4	3	4	1	2	2	3	3	1	36	109
2	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3	3	4	4	4	3	80	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	44	124
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	95	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	50	145
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	29	81
5	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	69	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	36	105
6	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	155
7	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	70	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	36	106
8	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	60	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	29	89
9	2	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	82	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	43	125
10	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	37	104
11	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	81	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	43	124
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	81	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43	124
13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	84	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	50	134
14	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	89	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	47	136
15	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	84	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	44	128
16	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	3	71	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	38	109
17	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3	3	4	4	4	3	80	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	44	124
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	95	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	50	145
19	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	29	81
20	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	69	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	36	105
21	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	155
22	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	70	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	36	106
23	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	60	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	29	89
24	2	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	82	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	43	125
25	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	37	104
26	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	81	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	43	124
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	81	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43	124
28	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	84	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	50	134
29	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	89	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	47	136

BASE DE DATOS CUESTIONARIO CLIMA ETICO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR
31	30	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	84	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	44	128
32	31	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	71	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	38	109
33	32	2	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	88	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	48	136
34	33	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	64	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	33	97
35	34	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	64	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	33	97
36	35	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	64	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	33	97
37	36	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	64	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	33	97
38	37	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3	3	4	4	4	3	80	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	44	124
39	38	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	95	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	50	145
40	39	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	29	81
41	40	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	69	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	36	105
42	41	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	155
43	42	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	70	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	36	106
44	43	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	60	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	29	89
45	44	2	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	82	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	43	125
46	45	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	37	104
47	46	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	81	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	43	124
48	47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	81	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43	124
49	48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	84	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	50	134
50	49	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	89	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	47	136
51	50	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	84	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	44	128
52	51	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	71	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	38	109
53	52	2	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	3	3	4	4	4	3	80	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	1	44	124
54	53	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	95	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	50	145
55	54	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	29	81
56	55	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	69	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	36	105
57	56	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	155
58	57	3	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	70	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	36	106
59	58	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	60	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	29	89
60	59	2	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	82	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	43	125
61	60	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	37	104

BASE DE DATOS CUESTIONARIO CLIMA ETICO

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS
60	59	2	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	82	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	43	125	
61	60	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	37	104	
62	61	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	81	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	43	124	
63	62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	81	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43	124	
64	63	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	84	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	50	134	
65	64	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	89	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	47	136	
66	65	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	84	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	44	128	
67	66	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	71	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	38	109	
68	67	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	84	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	50	134	
69																																													

BASE DATOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

ID	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	D2	P8	P9	P10	P11	P12	D3	P13	P14	D4	P15	P16	D5	P17	P18	D6	P19	P20	P21	P22	D7	TOTAL
1	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	110
2	5	4	4	4	17	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	4	4	8	5	2	7	4	2	6	5	4	4	5	18	91
3	2	2	2	3	9	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	3	3	6	2	2	4	3	3	6	2	2	2	3	9	50
4	5	5	5	5	20	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19	3	3	6	1	1	2	2	2	4	3	3	3	4	13	77
5	5	5	4	4	18	5	4	4	13	5	4	4	5	5	23	4	4	8	1	2	3	4	4	8	4	4	4	5	17	90
6	4	4	4	4	17	4	4	3	11	3	4	3	4	4	18	3	3	6	2	3	5	4	2	6	4	2	2	4	12	75
7	5	5	4	4	18	4	3	4	11	3	2	3	3	4	15	1	1	2	1	2	3	4	3	7	4	3	3	4	14	70
8	4	3	5	5	17	4	2	4	10	2	2	3	4	2	13	4	5	9	2	1	3	3	2	5	2	1	2	4	9	66
9	3	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	3	3	6	3	3	6	4	4	8	4	4	3	5	16	81
10	1	1	1	3	6	1	1	1	3	1	1	3	2	2	9	2	5	7	1	1	2	1	1	2	5	1	2	1	9	38
11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	2	2	4	2	3	5	4	4	8	4	4	4	4	16	81
12	5	5	4	2	16	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	5	2	7	1	2	3	5	5	10	5	5	5	5	20	93
13	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	4	5	5	5	24	5	4	9	5	4	9	5	5	10	5	5	5	5	20	106
14	4	4	4	2	15	4	4	5	13	4	4	5	4	4	21	4	4	8	2	4	6	4	4	8	5	4	4	5	18	89
15	4	4	4	5	18	5	3	3	11	3	2	2	2	3	12	1	1	2	2	1	3	3	1	4	5	4	3	4	16	66
16	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	110
17	4	4	4	4	17	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	4	4	8	5	2	7	4	2	6	5	4	4	5	18	91
18	2	2	2	3	9	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	3	3	6	2	2	4	3	3	6	2	2	2	3	9	50
19	5	5	5	5	20	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19	3	3	6	1	1	2	2	2	4	3	3	3	4	13	77
20	5	5	4	4	18	5	4	4	13	5	4	4	5	5	23	4	4	8	1	2	3	4	4	8	4	4	4	5	17	90
21	4	4	4	4	17	4	4	3	11	3	4	3	4	4	18	3	3	6	2	3	5	4	2	6	4	2	2	4	12	75
22	5	4	4	4	18	4	3	4	11	3	2	3	3	4	15	1	1	2	1	2	3	4	3	7	4	3	3	4	14	70
23	4	3	5	5	17	4	2	4	10	2	2	3	4	2	13	4	5	9	2	1	3	3	2	5	2	1	2	4	9	66
24	3	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	3	3	6	3	3	6	4	4	8	4	4	3	5	16	81
25	1	1	1	3	6	1	1	1	3	1	1	3	2	2	9	2	5	7	1	1	2	1	1	2	5	1	2	1	9	38
26	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	2	2	4	2	3	5	4	4	8	4	4	4	4	16	81
27	5	5	4	2	16	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	5	2	7	1	2	3	5	5	10	5	5	5	5	20	93
28	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	4	5	5	5	24	5	4	9	5	4	9	5	5	10	5	5	5	5	20	106
29	4	4	4	2	15	4	4	5	13	4	4	5	4	4	21	4	4	8	2	4	6	4	4	8	5	4	4	5	18	89
30	4	4	4	5	18	5	3	3	11	3	2	2	2	3	12	1	1	2	2	1	3	3	1	4	5	4	3	4	16	66

BASE DATOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF
30	29	5	4	4	2	15	4	4	5	13	4	4	5	4	4	21	4	4	8	2	4	6	4	4	8	5	4	4	5	18	89	
31	30	5	4	4	5	18	5	3	3	11	3	2	2	2	3	12	1	1	2	2	1	3	3	1	4	5	4	3	4	16	66	
32	31	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	5	5	5	4	24	4	2	6	2	2	4	5	4	9	4	4	4	4	16	92	
33	32	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	5	5	5	4	24	4	2	6	2	2	4	5	4	9	4	4	4	4	16	92	
34	33	4	4	5	3	16	4	2	4	10	4	4	5	3	3	19	3	2	5	1	3	4	4	4	8	3	3	4	4	14	76	
35	34	4	4	5	3	16	4	2	4	10	4	4	5	3	3	19	3	2	5	1	3	4	4	4	8	3	3	4	4	14	76	
36	35	4	4	5	3	16	4	2	4	10	4	4	5	3	3	19	3	2	5	1	3	4	4	4	8	3	3	4	4	14	76	
37	36	4	4	5	3	16	4	2	4	10	4	4	5	3	3	19	3	2	5	1	3	4	4	4	8	3	3	4	4	14	76	
38	37	4	4	5	3	16	4	2	4	10	4	4	5	3	3	19	3	2	5	1	3	4	4	4	8	3	3	4	4	14	76	
39	38	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	110	
40	39	5	4	4	4	17	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	4	4	8	5	2	7	4	2	6	5	4	4	5	18	91	
41	40	2	2	2	3	9	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	3	3	6	2	2	4	3	3	6	2	2	2	3	9	50	
42	41	5	5	5	5	20	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19	3	3	6	1	1	2	2	2	4	3	3	3	4	13	77	
43	42	5	5	4	4	18	5	4	4	13	5	4	4	5	5	23	4	4	8	1	2	3	4	4	8	4	4	4	5	17	90	
44	43	5	4	4	4	17	4	4	3	11	3	4	3	4	4	18	3	3	6	2	3	5	4	2	6	4	2	2	4	12	75	
45	44	5	5	4	4	18	4	3	4	11	3	2	3	3	4	15	1	1	2	1	2	3	4	3	7	4	3	3	4	14	70	
46	45	5	4	3	5	17	4	2	4	10	2	2	3	4	2	13	4	5	9	2	1	3	3	2	5	2	1	2	4	9	66	
47	46	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	3	3	6	3	3	6	4	4	8	4	4	3	5	16	81	
48	47	1	1	1	3	6	1	1	1	3	1	1	3	2	2	9	2	5	7	1	1	2	1	1	2	5	1	2	1	9	38	
49	48	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	2	2	4	2	3	5	4	4	8	4	4	4	4	16	81	
50	49	5	5	4	2	16	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	5	2	7	1	2	3	5	5	10	5	5	5	5	20	93	
51	50	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	4	5	5	5	24	5	4	9	5	4	9	5	5	10	5	5	5	5	20	106	
52	51	5	4	4	2	15	4	4	5	13	4	4	5	4	4	21	4	4	8	2	4	6	4	4	8	5	4	4	5	18	89	
53	52	5	4	4	5	18	5	3	3	11	3	2	2	2	3	12	1	1	2	2	1	3	3	1	4	5	4	3	4	16	66	
54	53	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	110	
55	54	5	4	4	4	17	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	4	4	8	5	2	7	4	2	6	5	4	4	5	18	91	
56	55	2	2	2	3	9	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	3	3	6	2	2	4	3	3	6	2	2	2	3	9	50	
57	56	5	5	5	5	20	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19	3	3	6	1	1	2	2	2	4	3	3	3	4	13	77	
58	57	5	5	4	4	18	5	4	4	13	5	4	4	5	5	23	4	4	8	1	2	3	4	4	8	4	4	4	5	17	90	
59	58	5	4	4	4	17	4	4	3	11	3	4	3	4	4	18	3	3	6	2	3	5	4	2	6	4	2	2	4	12	75	
60	59	5	5	4	4	18	4	3	4	11	3	2	3	3	4	15	1	1	2	1	2	3	4	3	7	4	3	3	4	14	70	

DATOS GENERALES | CLIMA ETICO | SATISFACCION LABORAL

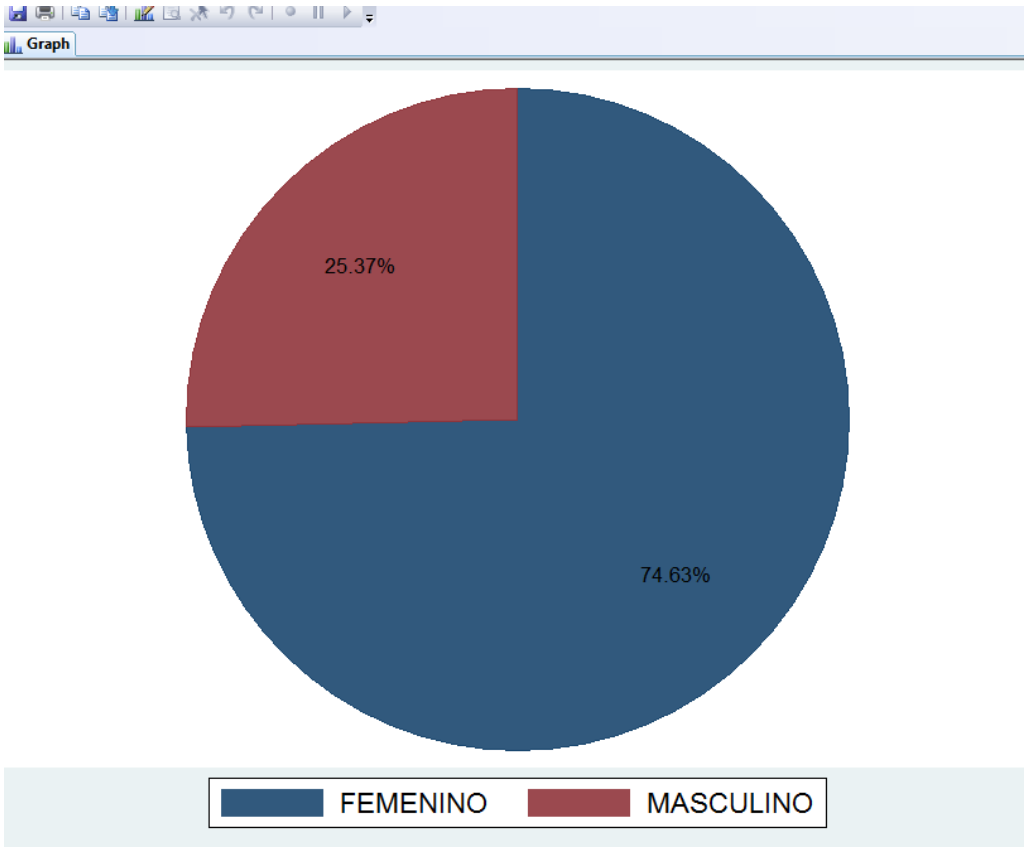
BASE DATOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE
51	50	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	4	5	5	5	24	5	4	9	5	4	9	5	5	10	5	5	5	5	20	106
52	51	5	4	4	2	15	4	4	5	13	4	4	5	4	4	21	4	4	8	2	4	6	4	4	8	5	4	4	5	18	89
53	52	5	4	4	5	18	5	3	3	11	3	2	2	2	3	12	1	1	2	2	1	3	3	1	4	5	4	3	4	16	66
54	53	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	5	5	20	110
55	54	5	4	4	4	17	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	4	4	8	5	2	7	4	2	6	5	4	4	5	18	91
56	55	2	2	2	3	9	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	3	3	6	2	2	4	3	3	6	2	2	2	3	9	50
57	56	5	5	5	5	20	5	4	4	13	4	3	4	4	4	19	3	3	6	1	1	2	2	2	4	3	3	3	4	13	77
58	57	5	5	4	4	18	5	4	4	13	5	4	4	5	5	23	4	4	8	1	2	3	4	4	8	4	4	4	5	17	90
59	58	5	4	4	4	17	4	4	3	11	3	4	3	4	4	18	3	3	6	2	3	5	4	2	6	4	2	2	4	12	75
60	59	5	5	4	4	18	4	3	4	11	3	2	3	3	4	15	1	1	2	1	2	3	4	3	7	4	3	3	4	14	70
61	60	5	4	3	5	17	4	2	4	10	2	2	3	4	2	13	4	5	9	2	1	3	3	2	5	2	1	2	4	9	66
62	61	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	3	3	6	3	3	6	4	4	8	4	4	3	5	16	81
63	62	1	1	1	3	6	1	1	1	3	1	1	3	2	2	9	2	5	7	1	1	2	1	1	2	5	1	2	1	9	38
64	63	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	2	2	4	2	3	5	4	4	8	4	4	4	4	16	81
65	64	5	5	4	2	16	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	5	2	7	1	2	3	5	5	10	5	5	5	5	20	93
66	65	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	4	5	5	5	24	5	4	9	5	4	9	5	5	10	5	5	5	5	20	106
67	66	5	4	4	2	15	4	4	5	13	4	4	5	4	4	21	4	4	8	2	4	6	4	4	8	5	4	4	5	18	89
68	67	5	4	4	5	18	5	3	3	11	3	2	2	2	3	12	1	1	2	2	1	3	3	1	4	5	4	3	4	16	66

Anexo 10. PROFESIONALES ENCUESTADOS POR GÉNERO

```
. tab GEN
```

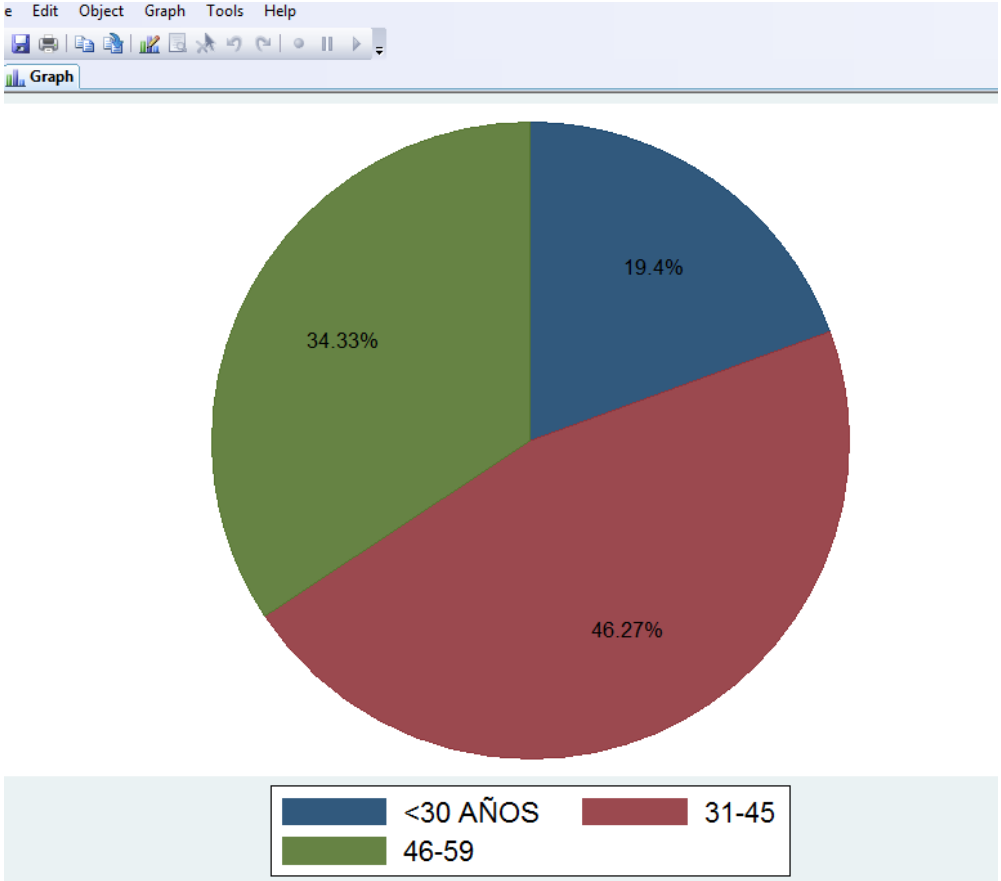
GEN	Freq.	Percent	Cum.
FEMENINO	50	74.63	74.63
MASCULINO	17	25.37	100.00
Total	67	100.00	



Anexo 11. PROFESIONALES ENCUESTADOS POR EDAD

```
. tab EDAD
```

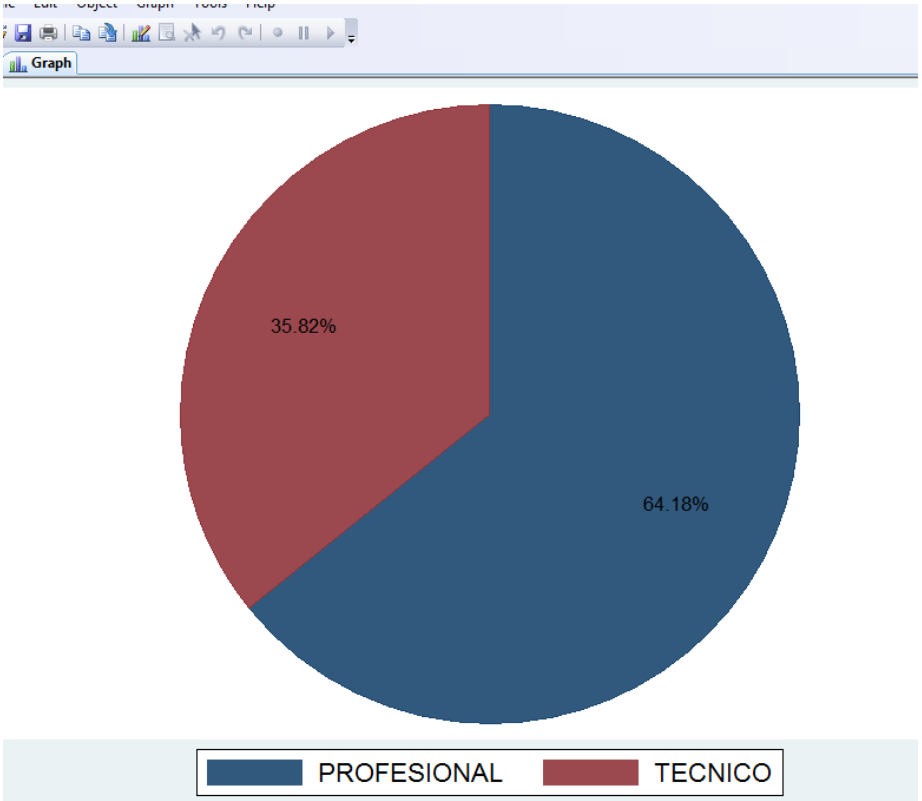
EDAD	Freq.	Percent	Cum.
MENOR_30AÑOS	13	19.40	19.40
30_45AÑOS	31	46.27	65.67
46_59AÑOS	23	34.33	100.00
Total	67	100.00	



Anexo 12. PROFESIONALES ENCUESTADOS POR GRUPO OCUPACIONAL

```
. tab GRUPO_OCUPACIONAL
```

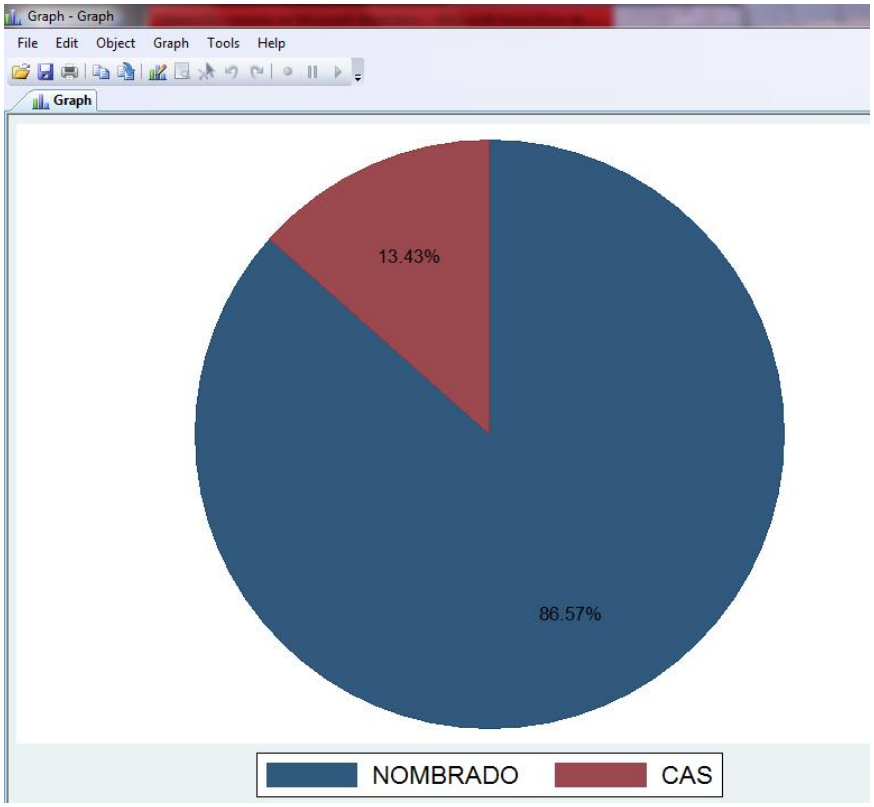
G.O	Freq.	Percent	Cum.
PROFESIONAL	43	64.18	64.18
TECNICO	24	35.82	100.00
Total	67	100.00	



Anexo 13. PROFESIONALES ENCUESTADOS POR CONDICIÓN LABORAL

```
. tab CONDICION_LABORAL
```

C.L	Freq.	Percent	Cum.
NOMBRADO	58	86.57	86.57
CAS	9	13.43	100.00
Total	67	100.00	



Anexo 14. PROFESIONALES ENCUESTADOS POR TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN

```
. tab TIEMPO_EN_LA_INSTITUCION
```

T.I	Freq.	Percent	Cum.
MENOS DE 5 AÑOS	9	13.43	13.43
MAS DE 5 AÑOS	58	86.57	100.00
Total	67	100.00	

Anexo 15. PROFESIONALES ENCUESTADOS POR TIEMPO EN EL PUESTO ACTUAL

```
. tab TIEMPO_EN_PUESTO_ACTUAL
```

T.A	Freq.	Percent	Cum.
MENOS_DE_5_AÑOS	9	13.43	13.43
MAS_DE_5_AÑOS	58	86.57	100.00
Total	67	100.00	

Anexo 16. PROFESIONALES ENCUESTADOS POR SERVICIO EN QUE LABORA

```
. tab SERVICIO_EN_QUE_LABORA
```

S.L	Freq.	Percent	Cum.
MEDICINA	13	19.40	19.40
ENFERMERIA	6	8.96	28.36
ODONTOLOGIA	7	10.45	38.81
OTROS	41	61.19	100.00
Total	67	100.00